

Bundle Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd (Agored) 27 January 2020

AGENDA

Agenda Audit_Assurance Committee_January 2020 (Open) V6 cyf ion 20.docx

- 1 RHAN 1 - MATERION RHAGARWEINIOL
- 1.1 Croeso a Chyflwyniadau
- 1.2 Ymddiheuriadau am Absenoldeb
- 1.3 Datganiadau o Fuddiant
- 1.4 Cofnodion Drafft Cyfarfod y Pwyllgor Archwilio a Gynhaliwyd ar 22 Tachwedd 2019
 - 1.4 - Unconfirmed Minutes Audit_Assurance Committee_2019-11-22 (Open) V3 cyf ion 20 fer 4.docx
- 1.5 Cofnod Gweithredu yn Dilyn y Cyfarfod a Gynhaliwyd ar 22 Tachwedd 2019
 - 1.5 - Action Log Audit_Assurance Committee_2019-11-22 (Open) V2 (003) cyf ion 20 fer 3.docx
- 1.6 Materion yn Codi
- 2 RHAN 2 - MATERION I'W HYSTYRIED
- 2.1 Diweddariad Cydymffurfio ESR ar Hyfforddiant Gorfodol a PADR
 - 2.1 - Audit Committee Jan 2020 ESR FINAL DRAFT version 4.ah clean.cyf ion 20.docx
- 2.2 Swyddfa Archwilio Cymru:
 - 2.2a - CY - WAO January 2020 Audit Assurance Committee cover paper.docx
- 2.2.1 • Diweddariad y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd
 - 2.2b - HEIW Audit Assurance Committee Update January 2020.docx
- 2.2.2 • Asesiad Strwythuredig 2019
 - 2.2c - 1662A2019-20_HEIW_Structured_Assessment_Welsh.pdf
- 2.2.3 • Adroddiad Archwilio Blynnyddol 2019
 - 2.2d - 1678A2020-21_HEIW_Annual_Audit_Report_2019_Welsh.pdf
- 2.2.4 • Cynllun Archwilio Dangosol 2020, gan gynnwys y ffi arfaethedig ar gyfer 2020
 - 2.2e - 1689A2020-21 HEIW 2020 Indicative Audit Plan Final.pdf
- 2.3 Cynllun Cyfrifon Blynnyddol 2019/20
 - 2.3 - CY - Annual Accounts Plan 2019-20.docx
- 2.4 Amserlen Adroddiad Blynnyddol 2019/20
 - 2.4a - CY - Annual Report Timetable 19.20 v2.docx
 - 2.4b - Annual Report - APPENDIX 1.docx
 - 2.4c - Annual Report - Appendix 2.docx
- 2.5 Diweddariad ar Lywodraethu Gwybodaeth
 - 2.5a - CY - Information Governance Update (29.10.19) (DB)(1).docx
 - 2.5b - HEIW IG Workplan Update TK 14 1 2020.docx
- 2.6 Diweddariad ar y sefyllfa bresennol gyda'r adolygiad strategol o Addysg Gofal Iechyd yng Nghymru
 - 2.6a - CY - Strategic Review of Education Update dec 20.docx
 - 2.6b - Appendix 2 Strat Review project plan jan 20.pdf
- 2.7 Adroddiad Cydymffurfio Caffael
 - 2.7a - cydym caff cyf ion 20.docx
 - 2.7b - HEIW Procurement Appendices.docx
- 2.8 Archwilio Mewnol:
 - 2.8a - CY -Report coversheet - Progress report for IA - Jan 2020.docx
- 2.8.1 • Adroddiad Cynnydd
 - 2.8b - HEIW - AC report 17.01.20 - January 2020.pdf
- 2.9 Datgan Buddiannau – Adolygu Arferion o Fewn Sefydliadau Eraill
- 2.10 AaGIC ac HIW Memorandwm o Gyd-ddealltwriaeth
- 2.11 Argymhellion Orlhain Archwilio

- 2.11a - CY - Audit Recommendation Tracker Cover Report_January 2020 V2.docx
 - 2.11b - Audit Recommendations Tracker Database_January 2020 V2.docx
- 2.12 I Adolygu'r Gofrestr Risg Gorfforaethol
 - 2.12a - Corporate Risk Register_ cyf ion 20.docx
 - 2.12b - Corporate Risk Register (Updated January 2020) (F).docx
- 2.13 Gwrth - Dwyll:
 - 2.13a - CY - cover sheet lcfs heiw audit comm.docx
- 2.13.1 • Y Diweddaraŵ ar Gynnydd Gwrth - Dwyll
 - 2.13b - HEIW Audit Committee LCFS Update - 27th January 2020.doc
- 2.14 Adolygiad o Effeithiolrwydd y Pwyllgor
 - 2.14a - CY - Committee Self Assessment Checklist Cover Report_January 2020 V2.docx
 - 2.14b - DRAFT Audit and Assurance Committee Self Assessment Checklist 2019-20 V1.docx
- 2.15 Datblygu Trefniant Tariff ar gyfer Cyfarwyddwyr Rhaglenni Hyfforddiant Gofal Eilaidd ledled Cymru i Gefnogi Proffesiynoli'r Rôl
 - 2.15a - CY_TPD Business Case Cover Report_November 2019.docx
 - 2.15b - Appendix 1 - Business Case TPD Professionalisation October 2019 V3 HB.docx
 - 2.15c - Appendix 2 - TPD Business Case APPENDIX 1 - October Ver 2 2019.pdf
- 3 RHAN - CAU
- 3.1 Unrhyw Fater Arall
- 3.2 Dyddiad y Cyfarfod Nesaf: Dydd Mercher, 1 Ebrill 2020 am 1yp yn AaGIC Ystafell Cyfarfod 11, T Dysgu, Nantgarw

PWYLLGOR ARCHWILIO A SICRWYDD

Dydd Llun, 27 Ionawr 2020
Ystafell Gynhadledd AaGIC, Tŷ Dysgu, Nantgarw

**TRAFODAETHAU PREIFAT AELODAU'R PWYLLGOR AM
WRTH - DWYLL, ARCHWILWYR MEWNOL AC ALLANOL
10.00yb – 10.30yb**

**PWYLLGOR ARCHWILIO A SICRWYDD LLAWN
10.30yb – 12.30yp**

AGENDA

RHAN 1	MATERION RHAGARWEINIOL	10.30-10.45
1.1	Croeso a Chyflwyniadau	Cadeirydd/ Llafar
1.2	Ymddiheuriadau am Absenoldeb	Cadeirydd/ Llafar
1.3	Datganiadau o Fuddiant	Cadeirydd/ Llafar
1.4	Cofnodion Drafft Cyfarfod y Pwyllgor Archwilio a Gynhaliwyd ar 22 Tachwedd 2019	Cadeirydd/ Ymlyniad
1.5	Cofnod Gweithredu yn Dilyn y Cyfarfod a Gynhaliwyd ar 22 Tachwedd 2019	Cadeirydd/ Ymlyniad
1.6	Materion yn Codi	Cadeirydd/ Ymlyniad
RHAN 2	MATERION I'W HYSTYRIED	10.45-12.25
2.1	Diweddariad Cydymffurfio ESR ar Hyfforddiant Gorfodol a PADR	Cyfarwyddwr y Gweithlu ac OD/ Ymlyniad
2.2	Swyddfa Archwilio Cymru: • Diweddariad y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd • Asesiad Strwythuredig 2019 • Adroddiad Archwilio Blynnyddol 2019 • Cynllun Archwilio Dangosol 2020, gan gynnwys y ffi arfaethedig ar gyfer 2020	Swyddfa Archwilio Cymru/ Atodiadau
2.3	Cynllun Cyfrifon Blynnyddol 2019/20	Cyfarwyddwr Cyllid/ Ymlyniad
2.4	Amserlen Adroddiad Blynnyddol 2019/20	Ysgrifennydd y Bwrdd/ Atodiadau
2.5	Diweddariad ar Lywodraethu Gwybodaeth	Ysgrifennydd y Bwrdd/ Atodiadau
2.6	Diweddariad ar y sefyllfa bresennol gyda'r adolygiad strategol o Addysg Gofal Iechyd yng Nghymru	Cyfarwyddwr Nyrsio/ Ymlyniad

2.7	Adroddiad Cydymffurfio Caffael	Cyfarwyddwr Cyllid/ Pennaeth Caffael/ Ymlyniad
2.8	Archwilio Mewnol: • Adroddiad Cynnydd	Archwilio Mewnol/ Atodiadau
2.9	Datgan Buddiannau – Adolygu Arferion o Fewn Sefydliadau Eraill	Archwilio Mewnol/ Pennaeth Caffael/ Llafar
2.10	AaGIC ac HIW Memorandwm o Gyd-ddealltwriaeth	Cyfarwyddwr Nyrso/ Llafar
2.11	Argymhellion Olrhain Archwilio	Ysgrifennydd y Bwrdd/ Ymlyniad
2.12	I Adolygu'r Gofrestr Risg Gorfforaethol	Ysgrifennydd y Bwrdd/ Ymlyniad
2.13	Gwrth - Dwyll: • Y Diweddaraf ar Gynnydd Gwrth - Dwyll	Rheolwr Gwrth - Dwyll Caerdydd a'r Fro BIP Ymlyniad
2.14	Adolygiad o Effeithiolrwydd y Pwyllgor	Ysgrifennydd y Bwrdd/ Ymlyniad
2.15	Datblygu Trefniant Tariff ar gyfer Cyfarwyddwyr Rhaglenni Hyfforddiant Gofal Eilaidd ledled Cymru i Gefnogi Proffesiynoli'r Rôl	Cyfarwyddwr y Gweithlu ac OD/ Ymlyniad
RHAN 3	CAU	12.25-12.30
3.1	Unrhyw Fater Arall	Cadeirydd
3.2	Dyddiad y Cyfarfod Nesaf: Dydd Mercher, 1 Ebrill 2020 am 1yp yn AaGIC Ystafell Cyfarfod 11, Tŷ Dysgu, Nantgarw	

Yn unol â'r ddarpariaeth yn Adran 1 (2) o Ddeddf Cyrff Cyhoeddus (Derbyniadau i Gyfarfodydd) 1960, rhaid penderfynu y dylid eithrio cynrychiolwyr y wasg ac aelodau eraill o'r cyhoedd o ran olaf y cyfarfod ar y sail y byddai'n sy'n niweidiol i fudd y cyhoedd oherwydd natur gyfrinachol y busnes a draws weithredodd. Mae'r adran hon o'r cyfarfod i'w chynnal mewn sesiwn breifat.

HEB EU CADARNHAU

**Cofnodion DRAFFT y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd
a gynhaliwyd ar 22 Tachwedd 2019
yn yr Ystafell Gynadledda, AaGIC, Tŷ Dysgu, Nantgarw, CF15 7QQ**

Yn Bresennol:

Gill Lewis	Aelod Annibynnol (Cadeirydd))
John Hill Tout	Aelod Annibynnol (Is - Gadeirydd AaGIC)
Dr Ruth Hall	Aelod Annibynnol

Yn Cefnogi:

Dafydd Bebb	Ysgrifennydd y Bwrdd
Eifion Williams	Cyfarwyddwr Cyllid Dros Dro
Martyn Pennell	Pennaeth Cyfrifyddu Ariannol
Mike Usher	Cyfarwyddwr Ymgysylltu, Swyddfa Archwilio Cymru
Helen Goddard	Rheolwr Archwilio Allanol, Swyddfa Archwilio Cymru
Simon Cookson	Cyfarwyddwr Archwilio ac Aswariant, NWSSP
Paul Dalton	Pennaeth Archwilio Mewnol, NWSSP
Kenneth Hughes	Rheolwr Archwilio, NWSSP
Julie Rogers	Cyfarwyddwr y Gweithlu ac OD
Craig Greenstock	Rheolwr Gwrth - Dwyll (Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro)
Kay Barrow	Rheolwr Gwasanaethau Corfforaethol (Ysgrifenyddiaeth)
Steffan Wiliam	Cyfieithydd Iaith Gymraeg

RHAN 1	MATERION RHAGARWEINIOL	Gweithredu
PAS: 22/11/1.1	Croeso a Chyflwyniadau	
	Croesawodd y Cadeirydd bawb i'r cyfarfod.	
PAS: 22/11/1.2	Ymddiheuriadau am Absenoldeb	
	Cafwyd ymddiheuriadau gan Clare James (Arweinydd Archwilio Perfformiad, Swyddfa Archwilio Cymru) ac Emma Samways (Dirprwy Bennaeth Archwilio Mewnol, NWSSP).	
PAS: 22/11/1.3	Datganiadau o Fuddiant	
	Nid oedd unrhyw ddatganiadau o fuddiant.	

PAS: 22/11/1.4	2019 Cofnodion y Cyfarfod a Gynhaliwyd ar 15 Gorffennaf 2019	
	Derbyniodd a chymeradwyodd y Pwyllgor gofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 15 Gorffennaf 2019.	
PAS: 22/11/1.5	Log Gweithredu o'r Cyfarfod ar 15 Gorffennaf 2019	
	Cafodd y Pwyllgor y wybodaeth ddiweddaraf am y cofnodion gweithredu o'r cyfarfod a gynhaliwyd ar 15 Gorffennaf 2019, a'i nodi .	
Datrysiadiad	Cytunodd y Pwyllgor fod y Tîm Gweithredol yn adolygu'r broses o olrhain argymhellion archwilio i sicrhau nad yw'n mynd yn rhy hir.	DB
PAS: 22/11/1.6	Materion yn Codi	
	Nid oedd unrhyw faterion yn codi o'r cyfarfod diwethaf.	
RHAN 2	MATERION I'W HYSTYRIED	
PAS: 22/11/2.1	Cynnydd ar Gyflawni Cydymffuriad â Hyfforddiant Gorfodol ar ESR	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad. Wrth gyflwyno'r adroddiad, tynnodd Julie Rogers sylw at y ffaith bod yr adroddiad yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf mewn perthynas â chyflawni cydymffuriad â hyfforddiant statudol a gorfodol a hefyd â thargedau perfformiad PADR. O ran hyfforddiant statudol a gorfodol, roedd y gydymffurfiaeth wedi cynyddu i 49.5%. Nodwyd nad oedd demograffeg gweithlu AaGIC yn nodweddiadol o fyrddau ieched ac ymddiriedolaethau eraill, oherwydd bod gan AaGIC weithlu craidd ond ei fod hefyd yn defnyddio sesiynol neu staff a gontractiwyd gan sefydliadau eraill y GIG. Bydd y rhan fwyaf o staff sydd â chontractau deuol wedi cwblhau eu hyfforddiant statudol a gorfodol gyda'u cyflogwr parhaol. Fodd bynnag, profodd AaGIC anawsterau wrth gyrchu'r cofnodion hyfforddiant hynny ar ESR fel tystiolaeth o gwblhau'n llwyddiannus. Roedd y Pwyllgor yn pryderu ynglŷn â rhannu cofnodion cofnod staff electronig ar draws sefydliadau'r GIG. Cydnabuwyd bod y mater hwn yn cael ei archwilio ymhellach a chydabyddwyd y gwaith a wnaed hyd yn hyn. Roedd cydymffuriad â PADR a gofnodwyd ar ESR wedi cynyddu i 11.4%. Fodd bynnag, nodwyd nad oedd hyn yn adlewyrchiad cywir o sefyllfa AaGIC. O'r wybodaeth a gyflwynwyd i Dîm Pobl AaGIC, er mwyn dysgu a datblygu, roedd y gyfradd wirioneddol yn agosach at 76%. Roedd y Pwyllgor yn siomedig â'r cydymffuriad a adroddwyd ar ESR ond roedd yn cydnabod bod nifer o gamau gweithredu ar waith i wella ymwybyddiaeth a gallu gyda defnyddio ESR.	
Datrysiadiad	Y Pwyllgor: nodi'r sefyllfa a'r gwaith da a wnaed;	

	oedd ei angen i fodloni'r Pwyllgor bod yr holl fuddiannau posibl yn cael eu canfod. Dywedwyd wrth y Pwyllgor fod y Pennaeth Caffael wedi gwirio Cofrestr Datganiadau o Fuddiant llawn AaGIC ac nad oedd ganddo unrhyw bryderon ar hyn o bryd. Eglurodd fod pob cais caffael dros y trothwy o £5k yn sbarduno gwiriad gweithdrefnol ychwanegol gyda chwblhau datganiad buddiannau pellach. Roedd unrhyw bryderon ar y pwynt hwnnw'n cynyddu'n uwch. Nodwyd y byddai'r Pennaeth Caffael yn adolygu'r Gofrestr bob 6 mis. Roedd y Tîm Caffael yn gweithio gyda staff AaGIC ar hyn o bryd i godi ymwybyddiaeth o'r broses gaffael a phwysigrwydd cofrestru unrhyw feysydd posibl o ddiddordeb a allai effeithio ar y broses gaffael.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r Gofrestr; • gofyn am adolygiad o arferion mewn sefydliadau eraill gan yr Archwilwyr Mewnol a'r Pennaeth Caffael a dod yn ôl i'r Pwyllgor yn ei gyfarfod nesaf.	EW
PAS: 22/11/2.5	Adroddiad Cynnydd ar Lywodraethu Gwybodaeth	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad. Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd Dafydd Bebb fod nifer o adroddiadau ar yr agenda sy'n ymwneud â llywodraethu gwybodaeth. Dywedodd y byddai hyn yn rhoi diweddariad manwl i'r Pwyllgor ar y meysydd canlynol: rhyddid gwybodaeth, cais am wybodaeth am ddata a seibir diogelwch. Byddai adroddiadau ar y meysydd hyn yn y dyfodol yn cael eu cyfuno mewn un adroddiad llywodraethu gwybodaeth. Trafododd y Pwyllgor y Cynllun Gwaith, gan godi rhai pryderon mewn perthynas â statws cydymffurfio a chymau gweithredu ar gyfer y meysydd llwyd/parhaus o fewn y cynllun gwaith. Codwyd cwestiynau hefyd ynghylch amserlenni ar gyfer gweithredu ac adolygiad dilynol. Roedd gan y Pwyllgor ddiddordeb mewn gwybod lefel y gydymffurfiaeth â modiwl hyfforddiant gorfodol GDPR.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r adroddiad; • yn gofyn bod adroddiadau yn y dyfodol yn cynnwys amserlenni ar gyfer pob maes cynllun gwaith, statws cydymffurfio a chymau gweithredu ar gyfer y meysydd cynllun gwaith sydd wedi'u lliwio'n llwyd/parhaus; • gofynnwyd am gael ei ddiweddarau mewn perthynas â'r gyfradd gydymffurfio ar gyfer y modiwl hyfforddiant gorfodol GDPR fel rhan o'r diweddariad ehangach y cytunwyd arno ar Gydymffurfiaeth Hyfforddiant Statudol a Gorfodol.	DB JR

PAS: 22/11/2.6	Adroddiad Rhyddid Gwybodaeth	
	Cafodd y Pwyllgor yr adroddiad a oedd yn rhoi trosolwg o'r ceisiadau a ddaeth i law rhwng 1 Hydref 2018 a 30 Medi 2019. Roedd y Pwyllgor yn falch o nodi bod 92% o gydymffurfiaeth wedi ei nodi.	
Datrysiad	Nododd y Pwyllgor yr adroddiad at ddibenion sicrwydd.	
PAS: 22/11/2.7	Adroddiad Mynediad Testun Data	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad at ddibenion sicrwydd, a'i nodi .	
PAS: 22/11/2.8	Adroddiad Cydymffurfio Caffael	
	Cafodd y Pwyllgor yr adroddiad. Wrth gyflwyno'r adroddiad, esboniodd Christine Thorne mai hwn oedd yr adroddiad cyntaf mewn perthynas â gweithgarwch caffael ar gyfer AaGIC. Roedd yr adroddiad yn ymdrin â meysydd fel Camau Gweithredu Dyfynodau Sengl; Camau Tendir Sengl; Tendrau Sengl i'w hystyried yn dilyn galwad am gystadleuaeth OJEU; Estyniadau i Gontractau a dyfarnu cyllid ychwanegol y tu allan i delerau'r contract (wedi'i gyflawni drwy Nodyn Newid Contract (CCN) neu Amrywio Telerau). Roedd yr adroddiadau'n gyson â'r adroddiadau ar draws GIG Cymru a byddai'n esblygu dros amser wrth i'r sefydliad aeddfedu. Ystyriodd y Pwyllgor yr adroddiad. Codwyd cwestiynau ynghylch a gafodd yr holl weithgarwch caffael ei ddal, a hefyd a allai fod enghreifftiau lle gallai gweithgaredd prynu ddigwydd heb wybodaeth y Tîm Caffael. Cadarnhawyd mai'r trothwy ar gyfer cyfranogiad y Tîm Caffael oedd £ 5k, ac nad oedd yr holl weithgarwch prynu wedi'i gyflawni gyda gwybodaeth flaenorol y tîm caffael. Fodd bynnag, roedd y tîm caffael yn gweithio'n ddiwyd gyda chydweithwyr o AaGIC i godi ymwybyddiaeth o'r angen i sicrhau bod cydweithwyr caffael yn cael gwybod/cymryd rhan ym mhob gweithgaredd prynu ymlaen llaw, fel nad oedd yn cael ei gofnodi'n ôl-weithredol. Cododd y Pwyllgor bwynt cyffredinol mewn perthynas â'r naratif sy'n cyd-fynd ag ef yn adroddiadau'r Pwyllgor, yn enwedig y rhai a oedd ar gael i'r cyhoedd drwy wefan AaGIC. Pwysleisiwyd y dylid defnyddio naratif mwy priodol ar gyfer adroddiadau yn y dyfodol. Cwestiynodd y Pwyllgor y defnydd cyson o dempled adroddiadau Pwyllgor AaGIC a chytunodd y dylai pob adroddiad gynnwys templed adroddiad clawr Pwyllgor AaGIC wedi'i gwblhau'n llawn yn y dyfodol.	

	Cafwyd trafodaethau mewn perthynas ag a ddylid cynnwys cydymffurfio â'r trefniadau caffael yn yr adroddiadau ar berfformiad i'r Bwrdd. Byddai hyn yn cael ei drafod gyda Chadeirydd AaGIC.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r adroddiad; • gofynnwyd i Dempled Adroddiad Cwmpasu Pwyllgor AaGIC gael ei gwblhau ar gyfer yr holl adroddiadau gan gynnwys sefydliadau allanol; • cytunwyd y dylai Ysgrifennydd y Bwrdd drafod â Chadeirydd AaGIC ynghylch y broses o adrodd am Gydymffurfiaeth Caffael i'r Bwrdd.	DB DB
PAS: 22/11/2.9	Swyddfa Archwilio Cymru:	
	Cynnydd yn erbyn Cynllun Blynnyddol SAC Cafodd y Pwyllgor yr adroddiad. Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd Helen Goddard fod y gwaith asesu risg cynllunio ar gyfer archwiliad ariannol 2019/20 wedi cychwyn. Byddai cynllun archwilio 2020 yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor ym mis Ionawr 2020. Roedd y gwaith ar yr Asesiad Strwythuredig yn agos at gael ei gwblhau ar gyfer adrodd yn ôl i'r Pwyllgor ym mis Ionawr 2020 ac i'r Bwrdd yn ei gyfarfod ym mis Ionawr 2020. Diolchodd SAC i'r staff a fu'n rhan o'r broses gyfnewid. Cafodd y Pwyllgor y wybodaeth ddiweddaraf mewn perthynas ag astudiaethau eraill yr Archwilydd Cyffredinol a'r Gyfnewidfa Arfer Dda. Gofynnodd y Cadeirydd a allai SAC dynnu sylw at unrhyw bwyntiau perthnasol/gwersi a ddysgwyd a fyddai o ddiddordeb i AaGIC, yn enwedig o'r gwaith cenedlaethol. Nodwyd bod SAC yn cyfarfod ag Ysgrifennydd y Bwrdd bob chwarter a bod materion o'r fath yn cael eu codi bryd hynny. Deuir â hyn yn ôl i'r Pwyllgor Archwilio lle y bo'n briodol. Hysbysodd Mike Usher y Pwyllgor am y cyhoeddiad diweddar 'Adolygiad o drefniadau llywodraethu ansawdd ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg - adolygiad ar y cyd a gynhaliwyd gan Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru'. Roedd Dr Andrew Goodall wedi ysgrifennu at bob Bwrdd Iechyd a'r Ymddiriedolaeth yn cynghori y dylai hunanasesiad yn erbyn yr argymhellion fod angen eu cyflawni a'u cyflwyno i Lywodraeth Cymru erbyn 7 Ionawr 2020.	
Datrysiad	Nododd y Pwyllgor yr adroddiad.	

PAS: 22/11/2.10	Archwilio Mewnol:	
	Adroddiad Cynnydd yr Archwiliad Mewnol Cafodd y Pwyllgor yr adroddiad. Wrth gyflwyno'r adroddiad, Tynnodd Simon Cookson sylw at y ffaith bod y rhaglen archwilio yn mynd rhagddi yn ôl y disgwyl. Byddai'r gwaith archwilio ychwanegol y gofynnwyd amdano mewn perthynas â'r gweithlu yn cael ei wneud er mwyn canolbwyntio ar adolygu Strategaeth y Gweithlu. Fodd bynnag, byddai'r cais i gynnal adolygiad o'r fwsariaeth a gafodd ei adhawlio yn cael ei drefnu yn chwarter 1 o 2020/21. Holodd y Cadeirydd y practis gyda sefydliadau eraill y GIG mewn perthynas â derbyn yr holl adroddiadau archwilio mewnol ac a oeddent wedi derbyn crynodebau, neu ddim ond adroddiadau sicrwydd cyfyngedig neu bob adroddiad. Dywedodd Simon Cookson fod arferion yn amrywio rhwng sefydliadau ac awgrymwyd y dylai AaGIC gwblhau cylch llawn o archwiliadau er mwyn rhoi gwell gwybodaeth am y meysydd ffocws. Gellir adolygu'r adroddiadau i'r Pwyllgor yn y dyfodol ar ôl cynnal y cylch llawn o archwiliadau.	
Datrysiad	Nododd y Pwyllgor yr adroddiad.	
	Gwaith Achlysurol Statws Cyflogaeth Gwaith Dilynol Adroddiad Archwilio Mewnol Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad a oedd wedi'i asesu fel sicrwydd rhesymol Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd Kenneth Hughes fod hyn yn ddilyniant i'r adroddiad sicrwydd cyfyngedig a gyflwynwyd i'r Pwyllgor ym mis Mai 2019. Darparodd yr adolygiad dilynol lefel yswiriant yn erbyn gweithredu'r cynllun gweithredu y cytunwyd arno. Amlygwyd pum argymhelliad blaenoriaeth ganolig yr oedd angen sylw pellach arnynt a fyddai'n cael eu hychwanegu a'u monitro gan ddefnyddio Olrhain Argymhellion yr Archwiliad. Cydnabu'r Pwyllgor y cynnydd sy'n cael ei wneud a'r cymhlethdodau ynghylch gweithwyr dros dro. Nodwyd y ddibyniaeth ar gymorth allanol i ddarparu'r hyfforddiant perthnasol ynghyd â'r camau sy'n cael eu cymryd i ddatblygu adnoddau arweiniad mewnol ar gyfer recriwtio rheolwyr.	
Datrysiad	Nododd y Pwyllgor yr adroddiad.	
	Adroddiad Archwiliad Mewnol Rhyddid Gwybodaeth Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad, a oedd wedi cael asesiad cyffredinol o yswiriant rhesymol. Roedd pum argymhelliad, un yn	

	flaenoriaeth uchel, un flaenoriaeth ganolig a dwy flaenoriaeth isel, ac roedd pob un ohonynt bellach wedi'u cwblhau. Tynnwyd sylw'r Pwyllgor at yr atodiad sy'n cyd-fynd â'r adroddiad rhyddid gwybodaeth a gyflwynwyd yn gynharach ar yr agenda a'r achos o dorri cyfrinachedd. Cytunwyd i gymryd camau ar unwaith i unioni'r sefyllfa a'r adroddiadau posibl i'r ICO.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r adroddiad; • gofyn am ddileu'r atodiad i eitem agenda 2.6 o bapurau'r Pwyllgor; • gofynnodd am asesiad gan ddefnyddio Protocol Adrodd ar Dor-cyfrinachedd AaGIC gael ei gynnal er mwyn penderfynu sut i adrodd am y toriad i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth.	DB - Cwblhau DB – Cwblhau
	Adroddiad Archwiliad Mewnol Trefniadau Llywodraethu'r Bwrdd a'r Pwyllgorau Cafodd y Pwyllgor yr adroddiad a oedd wedi cael asesiad cyffredinol o yswiriant sylweddol. Roedd dau argymhelliad. Un argymhelliad sy'n flaenoriaeth ganolig sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Bwrdd a'r Pwyllgorau sy'n weddill gynnal hunanasesiadau o'u heffeithiolrwydd. Roedd yr adolygiadau o effeithiolrwydd ar gyfer y Pwyllgor, Taliadau, Gwasanaethau ac Addysg, Pwyllgor Comisiynu Ansawdd wedi'u hychwanegu at y blaen raglenni gwaith perthnasol. Yr ail argymhelliad yn flaenoriaeth isel a'i gwneud yn ofynnol defnyddio templed adroddiad ar gyfer yr holl adroddiadau gan y Bwrdd a'r Pwyllgorau i'w ddefnyddio'n gyson. Roedd y mater hwn wedi'i drafod yn gynharach yn y cyfarfod. Roedd y Pwyllgor yn falch o'r yswiriant sylweddol a oedd yn adlewyrchu ymdrechion y Bwrdd o ran ei drefniadau llywodraethu.	
Datrysiad	Mae'r Pwyllgor yn: • nodi'r adroddiad at ddibenion yswiriant; • cytunodd y Pwyllgor i amlygu'r hyn a gyflawnwyd yn adroddiad Cryno'r Cadeirydd.	GL
PAS: 22/11//2.11	Cynnydd Gwrth-Dwyll a Chylchlythyr Chwarterol	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad cynnydd a'r Cylchlythyr chwarterol. Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd Craig Greenstock, yn dilyn y sesiynau Ymwybyddiaeth Twyll llwyddiannus a gynhaliwyd gyda'r tîm Cyllid a'r Uwch Dîm Arwain, fod sesiynau pellach yn cael eu trefnu ar hyn o bryd o fewn AaGIC ledled gweddill y flwyddyn ariannol. Dywedodd hefyd fod un achos yn cael ei ymchwilio ar hyn o bryd. Nododd y Pwyllgor fod nifer y diwrnodau o fewn y cynllun wedi cynyddu gan 7, a bod hyn wedi'i ddyrannu i Ymwybyddiaeth/Atal.	

	Dywedodd Craig Greenstock fod disgwyl i SAC gynnal adolygiad o effeithiolrwydd y gwasanaethau atal twyll lleol, a chynghorodd SAC y byddai canlyniad yr adolygiad yn cael ei gyhoeddi fel adroddiad i Gymru gyfan.	
Datrysiad	Nododd y Pwyllgor yr adroddiad a'r cylchlythyr at ddibenion sicrwydd.	
PAS: 22/11/2.12	Olrhain Argymhellion Archwilio	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr Olrhain Argymhellion Archwilio. Wrth gyflwyno'r "Tracker", tynnodd Dafydd Bebb sylw at y ffaith bod 35 o argymhellion yn deillio o adroddiadau archwilio a oedd ar y gweill ar hyn o bryd. Roedd 7 Argymhelliad statws 'coch' lle'r oedd cynnydd da yn cael ei wneud, ond y tu allan i'r dyddiad targed. Roedd 25 o'r argymhellion wedi cael eu hasesu fel statws 'gwyrdd' lle cafodd camau eu cwblhau. Roedd 3 o'r argymhellion yn feysydd a ystyriwyd fel pwyntiau cynghorol ac felly ni ystyriwyd bod angen statws RAG. Ystyriodd y Pwyllgor y "Tracker" a chytunodd y gellid dileu'r camau gweithredu hynny a oedd wedi'u hasesu'n 'wyrdd' ac wedi'u cwblhau'n llawn. Ar ôl trafod, cytunodd y Pwyllgor i ddileu'r argymhellion pan fydd y statws yn 'wyrdd' a'r argymhellion 36 ymlaen mewn perthynas â llythyr rheoli SAC ac adolygiad sylfaenol - asesiad strwythuredig, hefyd yn cael eu dileu gan fod y rhain yn cael eu dilyn yn rheolaidd i fyny bob blwyddyn gan SAC. Nodwyd hefyd, pan fydd yr olrhain yn cael ei ddiweddarau gyda'r adroddiadau archwilio a ystyriwyd yn y cyfarfod, bod unrhyw ddyblygu argymhellion yn cael ei ddileu mewn perthynas ag adroddiadau Statws Cyflogaeth y Gweithwyr Dros Dro Cyfyngedig a Dilynol. Dywedodd y Cadeirydd fod yr olrhain archwilio yn destun llawer o drafodaeth yn y Cadeiryddion Pwyllgor Archwilio Cymru gyfan.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r olrhain a statws yr argymhellion; • cytuno pe bai statws argymhelliad yn 'Wyrdd' ac wedi'i gwblhau'n llawn, cytunodd y gellid ei ddileu o'r olrhain; • cytuno i ddileu argymhellion 36 ymlaen sy'n ymwneud â llythyr rheoli SAC a'r adolygiad sylfaenol o asesiad strwythuredig, gan fod y rhain yn cael eu dilyn yn rheolaidd bob blwyddyn; • cytunwyd, pan ddiweddarwyd Argymhellion yr Archwiliad, i gael gwared ag unrhyw ddyblygu ar gyfer yr Archwiliadau Yswiriant Cyfyngedig ac yn ymwneud â'r argymhellion ar gyfer adroddiadau Archwilio Cyflogaeth Gweithwyr Dros Dro.	DB DB DB

PAS: 22/11/2.13	Gwerthuso Swyddi a Recriwtio	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad. Wrth gyflwyno'r adroddiad, cadarnhaodd Julie Rogers fod yr ôl-groniad o werthusiadau swyddi bellach wedi'i glirio a bod y broses o recriwtio i'r swyddi gwag yn mynd rhagddi'n dda. Cynhaliwyd hyfforddiant i reolwyr ym mhroses gwerthuso swyddi'r GIG a dylai hyn leihau unrhyw oedi o fewn y broses recriwtio. Roedd y Pwyllgor yn falch o nodi'r cynnydd a wnaed.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r adroddiad; • gofyn am ddiolch ffurfiol y Pwyllgor i Dîm Pobl am eu gwaith caled wrth glirio'r ôl-groniad o werthusiadau swyddi.	JR
PAS: 22/11/2.14	I Adolygu'r Gofrestr Risg Gorfforaethol	
	Derbyniodd y Pwyllgor y Gofrestr Risg Gorfforaethol. Adolygodd y Pwyllgor y Gofrestr Risg Gorfforaethol a'r sefyllfa mewn perthynas ag asesu'r risgiau. Nododd y Pwyllgor y sgôr uwch mewn perthynas â'r fwrariaeth a gafodd ei adhawlio a'r ychwanegiad o 3 risg newydd yn ymwneud a Seibir Ddiogelwch; Adnewyddu Contractau a Chapasiti'r Tîm Pobl a'r rhesymau dros eu cynnwys. Cytunodd y Pwyllgor i ddileu unrhyw risgiau 'Gwyrdd' ond cododd bryderon ynghylch nifer y risgiau ar y gofrestr a gofynnwyd am adolygiad pellach o effaith y risgiau ar y gofrestr gael ei gynnal a bod y Bwrdd yn adolygu ei oddefgarwch a'i archwaeth risg. Gofynnwyd hefyd bod yr adolygiad yn canolbwyntio ar effaith y risg a'r gallu i ail-ddosbarth y risgiau i'r sefydliad yn hytrach na dim ond tynnu sylw at fater.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r Gofrestr Risg; • cytuno i ddileu'r risgiau 'gwyrdd' o'r gofrestr risg; • gofynnwyd am adolygiad o effaith y risgiau ar y gofrestr gael ei gynnal; • gofynnwyd i'r Bwrdd i adolygu ei oddefgarwch a'i archwaeth am risg.	DB DB DB
PAS: 22/11/2.15	Rheolau Sefydlog Diwygiedig a'r Cylch Gorchwyl Diwygiedig	
	Derbyniodd y Pwyllgor yr adroddiad Wrth gyflwyno'r adroddiad, dywedodd Dafydd Bebb fod Cylch Gorchwyl y Pwyllgor, a Rheoliadau Sefydlog AaGIC yn fwy cyffredinol, wedi cael ei ddiweddarau i adlewyrchu'r diwygiadau sy'n deillio o'r	

	papur Ffyrdd o Weithio yn y Dyfodol a oedd wedi'i gymeradwyo ym Mwrdd mis Medi. Roedd hyn wedi egluro'r berthynas waith rhwng y Bwrdd, y Pwyllgor Addysg, Ansawdd a Chomisiynu (ECQC) a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd. Dywedwyd wrth y Pwyllgor fod yr ECQC wedi ystyried a chymeradwyo'r diwygiadau i'w gylch gorchwyl yn ei gyfarfod ar 21 Hydref 2019. Cynhwyswyd y rhain o fewn y Rheoliadau Sefydlog Diwygiedig. Roedd gwelliant hefyd wedi'i wneud i'r Rheoliadau Sefydlog sy'n ymwneud â'r terfynau ariannol dirprwyedig ar gyfer comisiynu contractau addysg a hyfforddiant. Roedd hyn er mwyn sicrhau y gallai contractau gael eu comisiynu gan unrhyw ddarparwr. Bu'r Pwyllgor yn ystyried y diwygiadau i'w Gylch Gorchwyl a'r Rheoliadau Sefydlog. Nodwyd y dylai cyfeiriad at 'Ffyrdd o Weithio yn y Dyfodol' ddod i ben ar ôl i'r Bwrdd gymeradwyo'r diwygiadau i'r Rheoliadau Sefydlog.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • cymeradwyo diwygiadau i'w cylch gorchwyl ei hun; • cytunodd y byddai unrhyw ddiwygiadau i'r Rheoliadau Sefydlog sydd i'w holrhain yn y dyfodol yn newid er mwyn gallu nodi gwelliannau'n hawdd; • cytunodd i argymhell i'r Bwrdd y diwygiadau i'r Rheoliadau Sefydlog.	DB DB
RHAN 3	ER GWYBODAETH/NODI	
PAS: 22/11/3.1	Rhestr Wirio Hunanasesu'r Pwyllgor a Gwblhawyd	
	Derbyniodd y Pwyllgor y Rhestr Wirio Hunanasesu a Gwblhawyd y Pwyllgor.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • nodi'r rhestr wirio a gwblhawyd at ddibenion sicrwydd; • cytunwyd bod hunanasesiad nesaf y Pwyllgor wedi'i drefnu ar gyfer Ionawr 2020.	DB
PAS: 22/11/3.2	Blaen Raglen Waith	
	Cafodd y Pwyllgor y Drafft Blaen Raglen Waith.	
Datrysiad	Y Pwyllgor: • cytuno i ddiwygio'r trydydd cofnod o dan atal twyll i ddarllen 'Hunan-Adolygiad Blynnyddol yn erbyn Safonau Awdurdod Gwrth-Dwyll y GIG '; • cytuno y dylai Swyddfa Archwilio Cymru gadarnhau'r amserlennu cywir ar gyfer eu heitemau adrodd unigol; • cytuno i ddiwygio'r pumed cofnod o dan y NWSSP Archwilio a Sicrwydd -yr Archwiliad Mewnol i ddarllen 'Barn Archwilio Fewnol Ddrafft'.	DB WAO DB

RHAN 4	CAU	
PAS: 22/11/4.1	Unrhyw Fusnes Arall	
	Nid oedd unrhyw fusnes pellach	
PAS: 22/11/4.2	Dyddiad y Cyfarfod Nesaf	
	Nododd y Pwyllgor fod y cyfarfod nesaf a drefnwyd wedi'i drefnu ar gyfer dydd Llun, 27 Ionawr 2020 am 10:30am yn Ystafell Gynadledda AaGIC.	
Datrysiad	Cytunodd y Pwyllgor i wneud trefniadau i Aelodau'r Pwyllgor gael Trafodaethau Preifat gyda Gwrth-Dwyll, Archwiliad Mewnol ac Allanol am 10.00 am, am 30 munud, cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor.	DB

.....
Gill Lewis (Cadeirydd)

.....
Dyddiad:

Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd (Agored)
22 Tachwedd 2019
Log Gweithredu

(Mae'r Daflen Weithredu hefyd yn cynnwys camau y cytunwyd arnynt yng nghyfarfodydd blaenorol y Pwyllgor Archwilio ac Yswiriant ac maent yn aros i gael eu cwblhau neu wedi'u hamserlennu i'r Pwyllgor eu hystyried yn y dyfodol. Mae'r rhain wedi'u cysgodi yn yr adran gyntaf. Pan gaiff ei gymeradwyo gan y Pwyllgor Archwilio ac Yswiriant, cymerir y camau gweithredu oddi ar y ddalen weithredu.)

Cyfeirnod Cofnod	Gweithredu y Cytunwyd Arno	Arwain	Dyddiad Targed	Cynnydd/ Cwblhau
PAS: 22/11/1.5	Log Gweithredu			
	PAS: 15/07/2.4 Argymhellion Archwilio Olrhain: Y Tîm Gweithredol i barhau i adolygu'r olrhain er mwyn sicrhau nad yw'n mynd yn rhy hir.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Parhaus	Trefnwyd i'w adolygu gan y Tîm Gweithredol ar 8 Ionawr 2020.
PAS: 22/11/2.1	Cynnydd ar Gyflawni Cydymffurfiad â Hyfforddiant Gorfodol ar ESR			
	- Diweddariad ar gynnydd i'w gyflwyno yn y cyfarfod nesaf i gynnwys: - dadansoddiad o bob maes hyfforddi statudol a gorfodol yn ôl grŵp staff - dadansoddiad o gydymffurfiad â PADR fesul grŵp staff - data ar wahaniaethu rhwng grwpiau craidd y gweithlu/contractau a'r effaith ar gyfraddau cydymffurfio.	Cyfarwyddwr y Gweithlu ac OD	Ionawr 2020	Eitem ar Agenda Pwyllgor mis Ionawr.



Cyfeirnod Cofnod	Gweithredu y Cytunwyd Arno	Arwain	Dyddiad Targed	Cynnydd/ Cwblhau
	Unrhyw feysydd o ddiffyg cydymffurfio â statws coch COG i'w cyflwyno gan Arweinydd y Gyfarwyddiaeth	Cyfarwyddwr y Gweithlu ac OD	Ionawr 2020	Eitem ar Agenda Pwyllgor mis Ionawr.
PAS: 22/11/2.2	Adroddiad Cau Cynllun Prosiect Cyllid			
	Diolch yn ffurfiol Cadeirydd a'r Pwyllgor i Martyn Pennell a Rhiannon Beckett am eu gwaith caled yn sefydlu'r Tîm Cyllid.	Cyfarwyddwr Cyllid Dros Dro	O fewn 1 wythnos	Cwblhau
PAS: 22/11/2.4	Cofrestr Datgan Buddiannau Llawn			
	Adolygiad o arferion mewn sefydliadau eraill i'w gynnal gan y Swyddfa Archwilio Fewnol a'r Pennaeth Caffael a'i chyflwyno'n ôl i'r Pwyllgor.	Cyfarwyddwr Cyllid Dros Dro / Ysgrifennydd y Bwrdd	Ionawr 2020	Eitem ar Agenda Pwyllgor mis Ionawr.
PAS: 22/11/2.5	Adroddiad Cynnydd ar Lywodraethu Gwybodaeth			
	Adroddiadau yn y dyfodol i gynnwys amserlenni ar gyfer pob maes cynllun gwaith a statws cydymffurfio a chymau gweithredu ar gyfer y meysydd cynllun gwaith sydd wedi'u lliwio'n llwyd/parhaus.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Ionawr 2020	Cwblhau.
	Y Pwyllgor i gael ei ddiweddarau mewn perthynas â'r gyfradd gydymffurfiaeth ar gyfer y modiwl hyfforddiant gorfodol GDPR fel rhan o'r diweddariad ehangach y cytunwyd arno ar gydymffurfiaeth hyfforddiant statudol a gorfodol.	Cyfarwyddwr y Gweithlu a OD	Ionawr 2020	Yn cael eu cynnwys yn yr adroddiad hyfforddiant statudol a gorfodol cyffredinol a drefnwyd ar gyfer Pwyllgor mis Ionawr.



Cyfeirnod Cofnod	Gweithredu y Cytunwyd Arno	Arwain	Dyddiad Targed	Cynnydd/ Cwblhau
PAS: 22/11/2.8	Adroddiad Cydymffurfio Caffael			
	Sicrhau bod templed adroddiad Gorchudd Pwyllgor AaGIC wedi'i gwblhau ar gyfer yr holl adroddiadau gan gynnwys sefydliadau allanol.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 mis	Mae templed AaGIC wedi'i e-bostio at bob swyddog Pwyllgor i'w ddefnyddio.
	Ysgrifennydd y Bwrdd i drafod â Chadeirydd AaGIC ynghylch y broses o adrodd am Gydymffurfiaeth Caffael i'r Bwrdd.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 mis	Mae Cadeirydd AaGIC wedi gofyn am Adroddiad Gweithgarwch Caffael Blynnyddol gael ei gyflwyno i'r Bwrdd ym mis Mai 2020. Adrodd ar eithriad i'w gynnwys yn adroddiad mater allweddol y Cadeirydd i'r Bwrdd
PAS: 22/11/2.10	Adroddiad Archwiliad Mewnol Rhyddid Gwybodaeth			
	Tynnu'r atodiad wedi'i gynnwys gydag eitem agenda 2.6 o bapurau'r Pwyllgor.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 diwrnod	Cwblhau. Atodiad i eitem agenda 2.6 wedi'i dynnu o bapurau'r Pwyllgor ar wefan iBabs ac AaGIC.
	Cynnal asesiad gan ddefnyddio protocol adrodd ar dor-cyfrinachedd AaGIC i benderfynu adrodd ar y toriad i'r ICO.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau. Asesiad a gynhaliwyd i ystyried y toriad ac a oes angen adrodd arno. Seiliwyd yr asesiad ar nifer y cofnodion, lefel y data a allai dorri o bosibl, a'r materion y gellid eu profi pe gallai'r data fod yn destun tramgwydd. Roedd y casgliad yn cytuno â phroses ffurfiol ICO, gan nad oedd hyn yn doriad adroddadwy gan ei fod yn risg isel i breifatrwydd unigolyn.



Cyfeirnod Cofnod	Gweithredu y Cytunwyd Arno	Arwain	Dyddiad Targed	Cynnydd/ Cwblhau
				Mae'r digwyddiad wedi cael ei adrodd ar system adrodd am ddigwyddiadau AaGIC, 'DATIX', heb unrhyw waith pellach parhaus gan fod y data wedi'i dynnu o bapurau'r Pwyllgor ar wefan iBabs ac AaGIC.
PAS: 22/11/2.10	Adroddiad Archwiliad Mewnol Trefniadau Llywodraethu'r Bwrdd a'r Pwyllgorau			
	Cytunodd Cadeirydd y Pwyllgor i amlygu'r hyn a gyflawnwyd i'r Bwrdd yn adroddiad Cryno Cadeirydd y Pwyllgor.	Cadeirydd Pwyllgor	Tachwedd 2020	Cwblhau.
PAS: 22/11/2.12	Argymhellion Archwilio Olrhain			
	Dileu argymhellion 36 ymlaen sy'n ymwneud â llythyr rheoli SAC ac adolygiad sylfaenol – asesiad strwythuredig, gan fod y rhain yn cael eu dilyn yn rheolaidd bob blwyddyn.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau.
	Tynnu argymhellion pan fydd y statws yn 'Wyrdd ' ac wedi'i gwblhau'n llawn.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau.
	Diweddarau Argymhellion yr Archwiliad Olrhain i gael gwared ar unrhyw ddyblygu ar gyfer yr Archwiliadau Yswiriant Cyfyngedig a Dilynol yn ymwneud â'r argymhellion ar gyfer Adroddiadau Archwilio Statws Cyflogaeth Gweithwyr Achlysurol.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau.

Cyfeirnod Cofnod	Gweithredu y Cytunwyd Arno	Arwain	Dyddiad Targed	Cynnydd/ Cwblhau
PAS: 22/11/2.13	Gwerthuso Swyddi a Recriwtio			
	• Diolch yn ffurfiol i'r Pwyllgor i gael ei rhoi i'r Tîm Pobl am eu gwaith caled wrth glirio'r ôl-groniad o werthusiadau swyddi.	Cyfarwyddwr y Gweithlu a OD	O fewn 1 wythnos	Cwblhau
PAS: 22/11/2.14	Gofrestr Risg Gorfforaethol			
	• Dileu risgiau 'Gwyrdd' o'r gofrestr risg.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 2 wythnos	Cwblhau.
	• Adolygiad o effaith y risgiau ar y gofrestr i'w chyflawni. Mae'r adolygiad yn canolbwyntio ar effaith y risg sy'n dod i'r fei ac yn ail-rannu'r risgiau ar y sefydliad.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Ionawr 2020	Tîm Gweithredol yn adolygu'r Gofrestr Risg Gorfforaethol ar 18 Rhagfyr 2019
	• Bwrdd i adolygu ei oddefgarwch a'i archwaeth am risg.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Rhagfyr 2019	Dylai'r Bwrdd ystyried ei Archwaeth Risg yn ystod Sesiwn Datblygu'r Bwrdd ym mis Rhagfyr.
PAS: 22/11/2.15	Archebion Sefydlog diwygiedig a'r Cylch Gorchwyl Diwygiedig			
	• Newid y newidiadau yn y dyfodol i'r Archebion Sefydlog i'w holrhain fel bod modd nodi'r gwelliannau'n hawdd.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Tachwedd 2020	Nodwyd ar gyfer adolygiadau o'r archebion sefydlog yn y dyfodol
	• Y Pwyllgor i argymhell i'r Bwrdd y diwygiadau i'r Archebion Sefydlog.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Tachwedd 2019	Cwblhau.
PAS: 22/11/3.1	Rhestr Wirio Hunanasesu'r Pwyllgor a Gwblhawyd			
	• Bwriedir cynnal Hunanasesiad nesaf y Pwyllgor ym mis Ionawr 2020.	Ysgrifennydd y Bwrdd	Ionawr 2020	Eitem ar Agenda Pwyllgor mis Ionawr.

Cyfeirnod Cofnod	Gweithredu y Cytunwyd Arno	Arwain	Dyddiad Targed	Cynnydd/ Cwblhau
PAS: 22/11/3.2	Blaen raglen Waith			
	Diwygio'r trydydd cofnod o dan Atal Twyll i ddarllen 'Hunan-Adolygiad Blyneddol yn erbyn Safonau Awdurdod Gwrth Dwyll y GIG.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau.
	Mae SAC yn cadarnhau'r amserlennu cywir ar gyfer yr eitemau adrodd perthnasol.	Swyddfa Archwilio Cymru	O fewn 1 mis	Cwblhau.
	Diwygio'r pumed cofnod o dan NWSSP Archwilio a Yswiriant – Archwiliad Mewnol i ddarllen 'Ddrafft Barn Archwilio Mewnol'.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau.
PAS: 22/11/4.2	Dyddiad y Cyfarfod Nesaf			
	Trefniadau i'w gwneud i Aelodau'r Pwyllgor gael Trafodaethau Preifat gyda Gwrth Dwyll, Archwiliad Mewnol ac Allanol am 10.00 am, am 30 munud, cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor.	Ysgrifennydd y Bwrdd	O fewn 1 wythnos	Cwblhau. Anfon cais E-Gyfarfod at Aelodau'r Pwyllgor, Gwrth Dwyll, Archwilwyr Mewnol ac Allanol i gyfarfod am 10am ddydd Llun, 27 Ionawr 2020 yn yr Ystafell Gynadledda, Tŷ Dysgu, Nantgarw.



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem ar yr Agenda	2.1
Teitl yr Adroddiad	Cynnydd ar Gyflawni Cydymffurfiad â Hyfforddiant Gorfodol Statudol ac Arfarniadau Staff ar ESR		
Awdur yr Adroddiad	Foula Evans Pennaeth Pobl a DG, Mike Mogford Uwch Bartner Busnes a Jeremy Ashdown, Ymarferwr Arweinyddiaeth ac DG		
Noddwr yr Adroddiad	Julie Rogers, Dirprwy BSG/Cyfarwyddwr y Gweithlu a DG		
A gyflwynir gan	Julie Rogers, Dirprwy BSG/Cyfarwyddwr y Gweithlu a DG		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Diben yr Adroddiad	Rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd tuag at sicrhau cydymffurfiad â thargedau hyfforddi a gwerthuso staff statudol a gorfodol (AADP).		
Materion Allweddol	Adrodd ar ein dull o weithredu hyd yma o ran adeiladu cydymffurfiaeth ar gyfer Hyfforddiant Statudol a Gorfodol a chwblhau AADP. Er bod cynnydd wedi'i wneud, mae'r mater allweddol o gydymffurfiaeth isel yn dal i fod yn y gyfarwyddiaeth Feddygol. Mae cynllun wedi'i dargedu yn cael ei gynnig i helpu i wella'r cyfraddau cydymffurfio yn barhaus.		
Camau Penodol Sydd eu Hangen (✓un yn unig)	Gwybodaeth	Drafodaeth	Yswiriant
			✓
Argymhellion	Gofynnir i'r aelodau nodi: • Y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni cydymffurfiad â hyfforddiant statudol a gorfodol a thargedau perfformiad AADP; • Y camau yr ydym yn eu cymryd i wella cyfraddau cydymffurfio ar draws y Cyfarwyddiaethau meddygol, deintyddol a fferyllol.		

Llywodraethu ac Yswiriant				
Cyswllt ag amcanion corfforaethol (rhowch ✓)	Fel sefydliad newydd sefydlu AaGIC fel partner gwerthfawr y gellir ymddiried ynddo, cyflogwr rhagorol a brand ag iddo enw da ac arbenigwr	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg ar gyfer y dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru yn llunio'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i wella'r modd y darperir gwasanaethau.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG dod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy i'r gweithlu ar gyfer heriau darparu gwasanaethau sy'n flaenoriaeth.
	✓			
	Gwella cyfleoedd i ddefnyddio technoleg a digideiddio wrth gyflwyno addysg a gofal.	Adfywio datblygiad arweinyddiaeth a chynllunio olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Cymru	Dangos gwerth o fuddsoddi yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y Claf				
Mae gweithlu sydd wedi'i ymgysylltu a'i hyfforddi yn gwella ansawdd, perfformiad ariannol a pherfformiad gwasanaethau ac mae cydberthynas uniongyrchol rhwng y lefelau ymgysylltu ac ansawdd canlyniadau cleifion.				
Goblygiadau Ariannol				
Dim goblygiadau ariannol o'r diweddariad hwn.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesiad o gydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Fel un o sefydliadau'r GIG, mae cyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod staff yn cael hyfforddiant statudol a gorfodol i ddatblygu'r wybodaeth a'r sgiliau i sicrhau gweithle diogel ac iach. Nid oes angen asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.				
Goblygiadau Staffio				
Dim goblygiadau staffio.				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Drwy wella lefelau ymgysylltu staff yn barhaus yn AaGIC, bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol ar bob maes "Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, 5 ffordd o weithio drwy'r cynnydd cyffredinol a geir mewn perfformiad, ansawdd a pherfformiad gwella.				
Hanes yr Adroddiad	Diweddariad chwarterol i'r Pwyllgor Archwilio ac Yswiriant.			
Atodiadau	1. Cydymffurfiaeth wirioneddol AADP gan y Gyfarwyddiaeth ar gyfer staff 'craidd' AaGIC, heb gynnwys Gwerthuswyr Meddygon Teulu ac Aseswyr Fferyllol / Hwyluswyr ar 30 Tachwedd 2019 (Rhedeg ar 18 Ionawr 2020); 2. Cydymffurfio Dysgu Statudol/Gorfodol ar gyfer staff craidd, heb gynnwys Gwerthuswyr Meddygon Teulu ac Aseswyr Fferyllol / Hwyluswyr ar 30 Tachwedd 2019 (Rhedeg ar 18 Ionawr 2020).			

Cynnydd ar Gyflawni Cydymffurfriad â Hyfforddiant Gorfodol Statudol ac Arfarniadau Staff ar ESR

1. RHAGARWEINIAD

- 1.1 Mae'r papur hwn yn rhoi diweddariad ar y cynnydd tuag at sicrhau cydymffurfriad â hyfforddiant statudol a gorfodol ac wrth gyrraedd targedau gwerthuso perfformiad ac adolygu datblygu staff (AADP).

2. CEFNDIR

- 2.1 Yng nghyfarfod y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ar Dachwedd 2019, adroddwyd ar fater cydymffurfriad isel ar ESR ar gyfer hyfforddiant statudol a gorfodol ac AADP staff. Er y bu gwelliant sylweddol yn y perfformiad yn erbyn y ddau darged ers yr amser hwnnw, mae angen gwneud mwy o waith i wella ymhellach. Er mai cyfrifoldeb yr unigolion a'u rheolwyr o hyd yw sicrhau cydymffurfriad yn y meysydd hyn, amlinellir cynllun ar gyfer cefnogaeth wedi'i thargedu ym mharagraff 6.
- 2.2 Ar hyn o bryd, mae 383 o staff AaGIC. O'r rhain, mae 111 o bobl yn Werthuswyr Meddygon Teulu ac yn Aseswyr/Hwyluswyr Fferyllol. O'r 111 o bobl hyn, mae gan 8 fwy nag un rôl o fewn AaGIC, ac mae 104 o bobl yn y grŵp hwn yn gweithio llai na 0.3 CALI (cyfwerth ag amser llawn) - neu ddiwrnod a hanner yr wythnos. Gyda'i gilydd mae'r staff hwn yn cyfateb i ychydig dros 14 CALI ac fe'u cyflogir yn bennaf gan sefydliadau gofal iechyd eraill. Felly, byddem yn disgwyl i'w hyfforddiant gorfodol a chydymffurfiaeth AADP gael eu cofrestru a'u monitro gyda'r sefydliadau hyn. At ddibenion yr adroddiad hwn felly, rydym wedi gwahanu'r ddau grŵp o staff. Mae'r naratif yn yr adran hon yn cyfeirio at staff 'craidd' 272 oni nodir fel arall ar 30 Tachwedd 2019.
- 2.3 Mae'r tabl isod yn dangos manylion y staff ym mhob un o'r Cyfarwyddiaethau. Mae gan y Gyfarwyddiaeth Feddygol y nifer uchaf o staff yn 187.

Gyfarwyddiaeth	Nifer y Staff
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Nyrsio	11
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a DG	44
Cyfarwyddiaeth y Swyddfa Weithredol	13
Y Gyfarwyddiaeth Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol	17
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Feddygol	187
Cyfanswm	272

3. ADOLYGIAD ARFARNU A DATBLYGU PERFFORMIAD (AADP)

- 3.1 Targed Cydymffurfiaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer AADP/gwerthusiad yw 85%, gyda'r data yn cael eu casglu o'r system cofnodion staff electronig. Mae hwn

yn fesur y cytunwyd arno, sy'n cydnabod y byddai ffactorau fel salwch hirdymor, absenoldeb mamolaeth, seibiannau gyrfa yn golygu nad yw 100% o gydymffurfiaeth lawn yn realistig. Mae adolygu datblygiad arfarniadau personol (AADP) yn rhan o'r trefniadau cytundebol ar gyfer staff a benodir ar delerau ac amodau agenda ar gyfer newid. O ran AaGIC, mae ein AADP yn ddull sy'n seiliedig ar werthoedd, a'r canlyniad yw cynllun datblygu personol cytunedig ar gyfer gwelliant parhaus. Mae AADP yn rhoi cyfle i'r aelod unigol o'r staff drafod ei berfformiad yn erbyn yr amcanion y cytunwyd arnynt.

- 3.2 Mae cytundeb cyflog yr Agenda ar gyfer Newid yn ei gwneud yn ofynnol i gadarnhau'r AADP er mwyn galluogi datblygiad cyflog parhaus. Fodd bynnag, nid yw hyn yn effeithio ar gyn staff Prifysgol Caerdydd o dan TUPE, mae eu cynnydd cynyddrannol yn digwydd yn awtomatig ar 1^{af} Awst bob blwyddyn.
- 3.3 Mae Atodiadau un a dau yn dangos y dadansoddiad fesul Cyfarwyddiaeth ac mae pob un wedi gwneud cynnydd cadarnhaol gyda gwelliant sylweddol yn gyffredinol yn y staff a oedd yn cofnodi bod y AADP wedi'u cwblhau ar ESR o 11.4% ym mis Hydref 2019, gan godi i 40% ym mis Tachwedd 2019. Gosodir hyn yn erbyn ffigwr targed o 85% a chyfartaledd cyfredol ar draws sefydliadau GIG Cymru o 68%.
- 3.4 Y Gyfarwyddiaeth sy'n perfformio lleiaf o ran cydymffurfiaeth AADP yw'r Gyfarwyddiaeth Feddygol sydd â'r grŵp staff mwyaf yn y sefydliadau. Ar hyn o bryd, mae gan y Gyfarwyddiaeth hon gyfradd gwblhau o 26%. Yn unol â'r canfyddiadau hyn mae gwaith wedi'i dargedu bellach ar y meysydd hyn i wella lefelau cydymffurfio. Mae manylion am hyn ar gael yn adran 5 isod.

4. HYFFORDDIANT STATUDOL/GORFODOL

- 4.1 Mae targed perfformiad Llywodraeth Cymru yn gofyn am gydymffurfiaeth o 85% ar lefel 1 gofynnol yn y 10 Fframwaith Sgiliau Craidd y DU ar gyfer staff y GIG. Y rhain yw:
 - Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (Triniwch fi'n Deg)
 - Diogelwch Tân
 - Iechyd a Diogelwch
 - Rheoli Heintiau
 - Llywodraethu Gwybodaeth
 - Symud a Thrin
 - Rheoli Trais ac Ymddygiad Ymosodol
 - Dadebru
 - Diogelu Oedolion
 - Diogelu Plant
- 4.2 Mae'r holl ddeunydd dysgu sy'n gysylltiedig â'r lefel hon wedi'i gynnwys yng nghynnwys e-ddysgu'r system ESR, ac mae'r cwblhad yn cael ei ddiweddarau'n awtomatig yn y system. Mae angen cyfnod gloywi 3 blynedd ar fwyafrif y modiwlau dysgu hyn, er y gall modiwlau penodol fod yn wahanol yn hyn o beth.

Mae dechreuwyr newydd wedi'u heithrio o'r adroddiad hwn am y 3 mis cyntaf yn y swydd.

- 4.3 O fewn AaGIC y gyfradd gydymffurfio ar gyfer hyfforddiant gorfodol statudol ar gyfer staff craidd yw 65%. Y cyfraddau cydymffurfio cyfartalog cyfredol ar gyfer sefydliadau o fewn GIG Cymru yw 79%. Yn yr un modd â chydymffurfiad AADP, mae hyn yn dangos gwelliant sylweddol ers mis Hydref 2019 pan oedd y gyfradd yn 49%.
- 4.4 O'r 5 Cyfarwyddiaeth fodd bynnag, dim ond y Gyfarwyddiaeth Feddygol sy'n is na 78%.
- 4.5 Fodd bynnag, er bod lefelau cydymffurfio ar daflwybr ar i fyny maent yn dal i fod yn is na'r ffigur targed ac felly, fel gyda chydymffurfiad AADP, mae rhywfaint o waith â ffocws wedi'i gynllunio, yn enwedig o ran y Feddygol, Deintyddol a Fferylliaeth. Amlinellir hyn yn adran 5 isod.

5. CAMAU NESAF

- 5.1 Er mwyn cefnogi gwelliant parhaus mewn cydymffurfiaeth, mae'r timau Pobl, y Gweithlu a DG yn parhau i orfodi dull rhagweithiol o gynyddu ein cydymffurfiad trwy:

- Cefnogaeth ESR ychwanegol mewn perthynas â chefnogaeth unigol a grŵp lle bo angen
- Defnyddio cyfarfodydd tîm, sefydlu, cyhoeddiadau mewnol arferol ac ati i hyrwyddo'r angen i gydymffurfio
- Gan orfodi polisi gadael astudiaeth AaGIC bod yn rhaid i staff gydymffurfio â hyfforddiant statudol / gorfodol cyn mynychu hyfforddiant arall.
- O 2020 ymlaen, gan ddarparu cyfraddau cydymffurfio cyfarwyddiaeth ac adran yn fisol i reolwyr unigol, SLT a Thimau Gweithredol.
- Cefnogaeth wedi'i thargedu a gwaith mewn perthynas â'r Gyfarwyddiaeth Feddygol lle mae materion cydymffurfio yn y ddau gategori. Amlinellir hyn yn yr amserlen isod a bydd yn dechrau gyda dadansoddi'r rhwystrau i gydymffurfio yn y meysydd penodol hyn:

Gweithgaredd	Erbyn Pryd
Tîm Pobl, Pobl Uwch Partner Busnes i fynychu:	
Cyfarfod Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth Feddygol	21^{ain} Ionawr 2020
Cyfarfod â Deon Deintyddol	23^{ain} Ionawr 2020
Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth Fferylliaeth	27^{ain} Ionawr 2020

Gweithgaredd	Erbyn Pryd
Tîm Pobl Partneriaid Busnes Pobl i dargedu rheolwyr ym maes Meddygol, Deintyddol a Fferylliaeth - cyfarfodydd un i un gyda rheolwyr Hyfforddiant ESR i'r holl staff i godi ymwybyddiaeth o'r system a sut i gwblhau arfarniadau a hyfforddiant statudol a gorfodol i'w ddarparu gan y tîm Pobl a'r tîm Dadansoddeg	15^{fed} Chwefror 2020 6^{ed} Chwefror 2020 & 6^{ed} Mawrth 2020
Ar gyfer staff newydd - bydd y Tîm Pobl yn dal rheolwyr i gyfrif, trwy anfon e-bost i ysgogi sicrhau eu bod yn cofrestru'r sgwrs gychwynnol, yn bwysicach fyth, yn gosod amcanion ac yn cofnodi hyn ar y system AADP yn ystod wythnos gyntaf eu cyflogaeth.	20^{fed} Ionawr 2020

6. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

- 6.1 Fel sefydliad GIG, mae cyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod staff yn derbyn hyfforddiant i ddatblygu'r wybodaeth a'r sgiliau i sicrhau gweithle diogel ac iach. Mae'n ofynnol i ni hefyd gyfrif am ein perfformiad fel rhan o'n hadroddiadau cenedlaethol. Rydym wedi gweld rhywfaint o welliant ond ar y cyfan, nid ydym yn cyflawni'r lefelau gofynnol. Fodd bynnag, mae camau wedi'u hadnewyddu a'u cryfhau ar waith i geisio cynyddu perfformiad ac mae hyn yn parhau i fod yn flaenoriaeth i'r sefydliad, ac yn ddangosydd allweddol yn ein fframwaith perfformiad integredig.

7. GOBLYGIADAU ARIANNOL

- 7.1 Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol yn codi o'r diweddariad hwn gan fod yr holl hyfforddiant ac offer sydd eu hangen ar gael ar hyn o bryd.

8. ARGYMHELLION

- 8.1 Gofynnir i'r aelodau nodi:

- Y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni cydymffurfiaid â hyfforddiant statudol a gorfodol a thargedau perfformiad AADP;
- Y camau sydd ar y gweill i barhau â'r taflwybr gwella.

DIWEDD

Atodiad 1

Cydymffurfiad gwirioneddol AADP gan y Gyfarwyddiaeth ar gyfer staff 'craidd' AaGIC, ac eithrio Gwerthuswyr Meddygon Teulu ac Aseswyr / Hwyluswyr Fferyllfa ar 30 Tachwedd 2019 (Rhedeg ar 18 Ionawr 2020)

Gyfarwyddiaeth	Cyfrif Aseiniadau	Adolygiadau wedi'u Cwblhau	Adolygiadau wedi'u Cwblhau %
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Nyrsio	11	8	73%
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a DG	40	29	73%
Cyfarwyddiaeth y Swyddfa Weithredol	13	13	100%
Y Gyfarwyddiaeth Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol	15	10	67%
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Feddygol	214	56	26%
Cyfanswm	*293	116	40%

** Gwahaniaeth yn y tablau niferoedd yn y Cyfrif Aseiniadau a nifer y staff –*

AADP – 293

Statudol a Gorfodol - 272

Mae safon GIG Cymru ar gyfer adrodd Statudol a Gorfodol ac AADP yn ei gwneud yn ofynnol i staff gael eu gwahardd

- Ar gyfer Statudol a Gorfodol mae unrhyw un sy'n ymuno â'r sefydliad yn y mis adrodd yn cael ei eithrio o'r cyfrif Aseiniadau, mae rhagdybiaeth y bydd yn cymryd mis i rywun gwblhau ei hyfforddiant. Felly os ymunwch yn Ionawr a bod yr adroddiad yn dangos data Ionawr byddech yn cael eich eithrio.*
- Ar gyfer AADP, mae'r gwaharddiad hwn yn cael ei estyn am dri mis. Felly byddem yn disgwyl i ddechreuwyd newydd fod yn y swydd am gwpl o fisoedd cyn bod ganddyn nhw AADP. Oherwydd hyn mae rhifau'r aseiniad ym mhob metrig yn wahanol i'w gilydd.*

Atodiad 2

Cydymffurfiad Dysgu Statudol / Gorfodol ar gyfer staff 'di-graidd', ac eithrio Gwerthuswyr Meddygon Teulu ac Aseswyr / Hwyluswyr Fferyllfa ar 30^{ain} Tachwedd 2019 (Rhedeg ar 18 Ionawr 2020)

Gyfarwyddiaeth	Nifer y Staff	Cydymffurfiaeth %
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Nyrsio	11	87%
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Gweithlu a DG	44	86%
Cyfarwyddiaeth y Swyddfa Weithredol	13	78%
Y Gyfarwyddiaeth Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol	17	79%
Cyfarwyddwr y Gyfarwyddiaeth Feddygol	187	57%
Cyfanswm	272	65%



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem ar yr Agenda	2.2
Teitl yr Adroddiad	Adroddiadau Swyddfa Archwilio Cymru – Ionawr 2020		
Awdur yr Adroddiad	Mike Usher, Dave Thomas		
Noddwr yr Adroddiad	Eifion Williams		
Cyflwynwyd gan	Mike Usher		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiadau	Mae'n cynnwys pedwar adroddiad: - Diweddariad y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd; - Asesiad Strwythuredig 2019; - Adroddiad Archwilio Blynnyddol 2019; - Cynllun Archwilio Dangosol 2020, gan gynnwys y ffi arfaethedig ar gyfer 2020.		
Materion Allweddol	Gofynnir i Aelodau nodi pan fydd y gwaith wedi'i gwblhau yn unol â'n cynllun ar gyfer 2019. Gofynnir i aelodau nodi'r gwaith a wnaed a'r argymhellion sy'n deillio o'n hasesiad Strwythuredig ar gyfer 2019. Rydym wedi crynhoi canlyniad ein gwaith archwilio yn 2019 yn ein Hadroddiad Archwilio Blynnyddol. Rwy'n cyflwyno ein Cynllun Archwilio Dangosol ar gyfer 2020.		
Cam Penodol i'w Gymryd (un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafod	Sicrhau
		x	
Argymhellion	Gofynnir i aelodau wneud y canlynol: • Nodi Diweddariad y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd. • Nodi Asesiad Strwythuredig 2019. • Nodi Adroddiad Archwilio Blynnyddol 2019. • Nodi Cynllun Archwilio Dangosol 2020, gan gynnwys y ffi arfaethedig ar gyfer 2020.		

ADRODDIADAU SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

1. CYFLWYNIAD

Rwy'n cyflwyno pedwar adroddiad i'r Pwyllgor, sy'n dynodi ein bod wedi cwblhau ein gwaith archwilio allanol ar gyfer 2019 ac wedi cychwyn ar ein gwaith archwilio ar gyfer 2020.

2. CEFNDIR

Cymeradwyodd y Pwyllgor ein Cynllun Archwilio ar gyfer 2019 ar 12 Chwefror 2019.

Cwblhawyd ein gwaith archwilio ariannol ar gyfer 2019 ym mis Gorffennaf 2019 pan wnaethom gyflwyno ein llythyr rheoli i'r Pwyllgor.

Mae ein Hasesiad Strwythuredig wedi'i gwblhau bellach, ac roedd yn gofyn 'A oes gan AaGIC drefniadau yn eu lle sy'n ategu llywodraethu da a defnyddio adnoddau mewn ffordd effeithlon, effeithiol a darbodus?'

Mae ein canfyddiadau'n gadarnhaol ar y cyfan, gyda rhai argymhellion yn ymwneud yn bennaf â datblygu trefniadau sicrwydd pellach ar gyfer rheoli perfformiad a risgiau a llywodraethu ym maes TG.

Mae'r Adroddiad Archwilio Blyneddol yn crynhoi canlyniad yr holl waith archwilio a wnaed yn erbyn ein Cynllun Archwilio 2019.

Mae fy nhîm wedi dechrau ar y gwaith cynllunio cychwynnol ar gyfer blwyddyn archwilio 2020, ac felly rwyf yn cyflwyno ein Cynllun Archwilio Dangosol ar gyfer 2020 i chi i'w ystyried. Diben y cynllun hwn yw nodi ein gwaith arfaethedig ar gyfer 2020, pryd y bydd yn cael ei gynnal, faint fydd hyn yn ei gostio a phwy fydd yn ei gyflawni.

3. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Cyfeiriwch at y manylion yn ein Hasesiad Strwythuredig ar gyfer argymhellion i ddatblygu rhagor ar drefniadau sicrwydd ar gyfer rheoli risg a pherfformiad a llywodraethu ym maes TG.

4. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Mae ein Cynllun Archwilio Dangosol 2020 yn cynnwys ffi archwilio arfaethedig o £165,500, gostyngiad o 9% ar y ffi a godwyd mewn gwirionedd am ein gwaith archwilio ar gyfer 2019. Ar hyn o bryd, mae'r ffi arfaethedig hon yn dal i gael ei safoni'n derfynol gan yr Archwilydd Cyffredinol.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i aelodau:

- Nodi ein Diweddariad ar gyfer y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd.

- Nodi ein Hasesiad Strwythuredig 2019.
- Nodi ein Hadroddiad Archwilio Blynnyddol 2019.
- Nodi ein Cynllun Archwilio Dangosol 2020, gan gynnwys y ffi arfaethedig ar gyfer 2020.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu ag amcanion corfforaethol <i>(rhowch ✓)</i>	Fel sefydliad newydd, sefydlu AaGIC fel partner dibynadwy a gwerthfawr, cyflogwr ardderchog a brand arbenigol ag enw da.	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg i'r dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, siapia'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i gysoni darpariaeth gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy o ran y gweithlu ar gyfer yr heriau darparu gwasanaethau sy'n cael eu blaenoriaethu.
	Gwella'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio technoleg a digidoleiddio wrth ddarparu addysg a gofal.	Rhoi hwb i ddatblygiad arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales.	Dangos gwerth buddsoddiadau yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad Cleifion				
Amh.				
Goblygiadau Ariannol				
Amh.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Amh.				
Goblygiadau Staffio				
Amh.				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Amh.				
Hanes yr Adroddiad	Amh.			
Atodiadau	Amh.			



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Audit and Assurance Committee Update – **Health Education and Improvement Wales**

Date issued: January 2020

Document reference: HEIWAACU202001



This document has been prepared as part of work performed in accordance with statutory functions.

In the event of receiving a request for information to which this document may be relevant, attention is drawn to the Code of Practice issued under section 45 of the Freedom of Information Act 2000.

The section 45 code sets out the practice in the handling of requests that is expected of public authorities, including consultation with relevant third parties. In relation to this document, the Auditor General for Wales and the Wales Audit Office are relevant third parties. Any enquiries regarding disclosure or re-use of this document should be sent to the Wales Audit Office at

info.officer@audit.wales.

Contents

Summary report

About this document	4
Financial audit update	4
Performance audit update	5
Other Auditor General studies	6
Good Practice Exchange	7

Summary report

About this document

- 1 This document provides the Audit and Assurance Committee of Health Education and Improvement Wales (HEIW) with an update on current and planned Wales Audit Office work. Financial and performance audit work is considered, and information is also provided on the Auditor General's programme of national value-for-money examinations where they may be of interest or relevance to the NHS.

Financial audit update

Exhibit 1: Financial audit update

Work completed
Annual Accounts
2018-19 The financial reporting timetable for 2018-19 as prescribed by the Welsh Government was adhered to. The financial statements for the period ended 31 March 2019 were certified by the Auditor General on 11 June 2019 with an unqualified audit opinion and laid before the National Assembly for Wales on 12 June 2019. Our Management Letter was presented to the Audit and Assurance Committee on 15 July 2019 and concluded our 2018-19 financial audit work as set out within the 2019 Audit Plan.
2019-20 Quarterly update meetings with the Chair and Chief Executive have continued throughout the period. Our 2019-20 audit planning work commenced in December 2019 and we now present the 2020 Indicative Audit Plan to you.

Performance audit update

Exhibit 2: Performance audit update

Work completed				
Topic (year of Audit)	Key findings	Status	Executive lead	Received at Audit and Assurance Committee / other
Baseline Review (2019) - informal review of key areas to highlight what's going well and what needs more work	Theme coming through strongly and at the heart of progress so far is HEIW's internal culture and engagement shown by high levels of staff engagement, the collegiate approach to working and strong, supportive leadership. We might have expected more progress on risk and performance management but there are plans in place with developments ongoing and picking up speed. We updated these findings in our Structured Assessment work below.	Complete. Findings discussed in Board Development session 27 June 2019.	Dafydd Bebb	15 July 2019
Structured Assessment (2019)	This work is now complete and asked 'Does HEIW have arrangements in place to support good governance and the efficient, effective and economical use of resources?' Our findings are positive overall with some recommendations mainly around further developing assurance arrangements for risk and performance management and IT governance.	Complete. Report cleared with Executive Team 8/1/20.	Dafydd Bebb	27 January 2020
Work due to start in 2020				
Topic (year of Audit)	Focus of work	Status	Executive lead	Expected date of final report
Structured Assessment (2020)	This work will follow up on our 2019 Structured Assessment and focus on those areas still developing.	Not yet started	Dafydd Bebb	January 2021
Local project	We are currently reviewing topics for a local project at HEIW in 2020 to provide useful assurance and support.	Not yet started	TBC	TBC

Other Auditor General studies

The Audit and Assurance Committee may also be interested in the following studies / reports issued since the last Audit and Assurance Committee Update.

Exhibit 3: Other Auditor General Studies and reports

Product	Summary
Progress in implementing the Violence against Women, Domestic Abuse and Sexual Violence Act November 2019	Victims and survivors of domestic abuse and sexual violence are often let down by an inconsistent, complex and fragmented system. We have examined how the new duties and responsibilities of the Violence against Women, Domestic Abuse and Sexual Violence (Wales) Act are being rolled out and delivered. http://www.audit.wales/publication/progress-implementing-violence-against-women-domestic-abuse-and-sexual-violence-act
A joint review of quality governance arrangements at Cwm Taf Morgannwg University Health Board November 2019	Our review has highlighted a number of fundamental weaknesses in the Health Board's governance arrangements in respect of the quality of care and patient safety. Significant and urgent improvements are needed at both the directorate and corporate level to either strengthen or more fundamentally overhaul existing arrangements, organisational structures and roles. http://www.audit.wales/publication/joint-review-cwm-taf-morgannwg-university-health-board

Good Practice Exchange

The Good Practice Exchange (GPX) helps public services improve by sharing knowledge and practices that work. We run events where people can exchange knowledge face to face and share resources online.

Details of past and forthcoming events, shared learning seminars and webinars can be found on the [GPX page](#) on the Wales Audit Office's website. The table in **Exhibit 4** lists recent and forthcoming events since the last Audit and Assurance Committee.

Exhibit 4: Good Practice Exchange

Recent and forthcoming events
Recent events (http://www.audit.wales/events/past-events/)
Future proofing public services. This webinar identified practical examples of services doing things differently to plan for the future and optimise benefits across public services in Wales. (September)
Making an equal Wales a reality. This seminar looked at what public services are doing to contribute to a More Equal Wales. (September).
How technology is enabling collaborative working across public services. This seminar will showcase a range of digital tools and how they can improve collaboration between public services. (October).
Forthcoming events (http://www.audit.wales/forthcoming-events)
Unearth the value in your data (January 2020) This webinar is for organisations that want to transform the way they collect, analyse and use data, at all levels.
Working together to identify and reduce vulnerability (February 2020) This seminar will focus on how to achieve effective governance and accountability in partnership working to deliver efficient public services.
Adverse childhood experiences – alternative delivery models (March 2020)
Violence against women, domestic abuse and sexual violence (April 2020)

Further information on any of our past or planned GPX events can be obtained by contacting the local audit team or emailing good.practice@audit.wales.

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500
Fax: 029 2032 0600
Textphone.: 029 2032 0660

E-mail: info@audit.wales
Website: www.audit.wales

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500
Ffacs: 029 2032 0600
Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru
Gwefan: www.archwilio.cymru

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Asesiad Strwythuredig 2019 – **Addysg a Gwella lechyd Cymru**

Blwyddyn archwilio: 2019

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2020

Cyfeirnod y ddogfen: 1662A2019-20



Paratowyd y ddogfen hon yn rhan o waith a berfformiwyd yn unol â swyddogaethau statudol.

Os gwneir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partïon perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i Swyddfa Archwilio Cymru yn infoofficer@audit.wales.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

Roedd y tîm a gyflwynodd y gwaith yn cynnwys Andrew Strong, Clare James, Dave BurrIDGE ac Urvisha Perez

Cynnwys

Adroddiad cryno

Ynglŷn â'r adroddiad hwn	4
Cefndir	4
Prif gasgliadau	5
Argymhellion	6

Adroddiad manwl

Llywodraethu: Mae'r Bwrdd a'r pwyllgorau yn darparu arweinyddiaeth gref ac yn gweinyddu eu busnes yn dda, ond mae risg, sicrwydd bwrdd, rheoli perfformiad a llywodraethu gwybodaeth yn feysydd i'w datblygu ymhellach	9
Cynllunio strategol: Mae gweledigaeth glir ac amcanion strategol ar waith gyda chynlluniau i lunio Cynllun Tymor Canolig Integredig ond mae cefnogi cynlluniau gweithredol a monitro cyflawniad y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn feysydd i weithio arnynt ymhellach	17
Rheoli adnoddau ariannol: Mae rheolaethau a pholisïau ariannol ar waith, mae gwelliannau i adroddiadau ariannol yn parhau ac mae gwaith i gryfhau'r broses o reoli asedau a chontractau wedi cychwyn	21
Rheoli cynhyrchiant ac effeithlonrwydd y gweithlu: Mae gwaith ardderchog o ymgysylltu â staff wedi helpu i ysgogi diwylliant cadarnhaol ac mae cynlluniau ar waith i wella trefniadau rheoli'r gweithlu	26

Adroddiad cryno

Ynglŷn â'r adroddiad hwn

- 1 Mae'r adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau gwaith asesu strwythuredig 2019 yr Archwilydd Cyffredinol yn Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC). Gwnaed y gwaith i helpu i gyflawni gofyniad statudol yr Archwilydd Cyffredinol, o dan adran 61 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2014, i fod yn fodlon bod cyrff y GIG wedi gwneud trefniadau priodol i sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn eu defnydd o adnoddau.
- 2 Gan fod AaGIC yn gorff newydd yn y GIG, rydym wedi mynd ati mewn ffordd wahanol o'i gymharu â chyrff eraill y GIG eleni. Cwblhawyd ein gwaith mewn dau gam. Adolygiad sylfaenol a edrychodd ar gynnydd AaGIC yn ystod ei wyth mis cyntaf oedd cam 1. Adroddwyd y canfyddiadau yn anffurfiol i AaGIC yn ystod sesiwn datblygu'r bwrdd ym mis Mehefin 2019. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau cam 2 sy'n adeiladu ar ganfyddiadau'r adolygiad sylfaenol ac yn eu dilyn.
- 3 Mae ein gwaith asesu strwythuredig wedi cynnwys cyfweiliadau â swyddogion ac Aelodau Annibynnol, arsylwadau yn ystod cyfarfodydd y Bwrdd a'r pwyllgorau ac adolygiadau o ddata ariannol, perfformiad a dogfennau perthnasol.
- 4 Mae prif bwyslais yr asesiad strwythuredig ar y trefniadau corfforaethol ar gyfer sicrhau bod adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithlon, yn effeithiol ac yn ddarbodus. Mae'r adroddiad yn casglu ein canfyddiadau o dan bedair thema: trefniadau llywodraethu, cynllunio strategol, rheoli adnoddau ariannol a rheoli'r gweithlu.

Cefndir

- 5 Sefydlodd Llywodraeth Cymru AaGIC i weithredu fel Awdurdod Iechyd Arbennig ym mis Hydref 2018 trwy ddod â thri sefydliad rhagflaenol at ei gilydd: Deoniaeth Cymru, Gwasanaethau Gweithlu, Addysg a Datblygu GIG Cymru, a Chanolfan Addysg Fferylliaeth Broffesiynol Cymru. Gan mai AaGIC yw'r unig Awdurdod Iechyd Arbennig yn GIG Cymru, mae'n eistedd ochr yn ochr â'r saith bwrdd iechyd a'r tair ymddiriedolaeth GIG yn rhan o deulu'r GIG. Swyddogaeth AaGIC yw arwain ym maes addysgu, hyfforddi a datblygu, a llunio gweithlu gofal iechyd Cymru, er mwyn helpu i ysgogi gofal o ansawdd uchel ar gyfer pobl Cymru.
- 6 Yn wreiddiol, cafodd pwyslais gwaith AaGIC ei lywio gan y Llythyr Cylch Gwaith a gafodd oddi wrth Lywodraeth Cymru. Nododd y llythyr hwn naw maes allweddol y dylid canolbwyntio arnynt gan gynnwys deallusrwydd, cynllunio a gwella'r gweithlu; comisiynu addysg; a gyrfaedd a hybu'r gallu i ddefnyddio gwasanaethau. Roedd y llythyr, a gyhoeddwyd pan oedd AaGIC yn ifanc, yn cydnabod ei fod yng nghanol cyfnod trosiannol.
- 7 Cynhaliwyd ein hadolygiad sylfaenol oddeutu chwe mis ar ôl sefydlu AaGIC er mwyn darparu sylwadau anffurfiol cynnar ynghylch a oedd y trefniadau

corfforaethol craidd ar waith er mwyn sicrhau bod adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithlon, yn effeithiol ac yn ddarbodus.

- 8 Canfuom fod AaGIC yn canolbwyntio'n gryf ar ddiwylliant a gwerthoedd sefydliadol, a oedd wedi bod wrth wraidd ei gynnydd hyd yma. Dangoswyd hyn gan lefelau uchel o ymgysylltiad â staff, ymagwedd golegol a hyblyg tuag at weithio, ac arweinyddiaeth gref a chefnogol. Roedd polisïau a gweithdrefnau allweddol ar waith a gweledigaeth sefydliadol glir wedi ei chyfathrebu.
- 9 Nodwyd gennym mai'r prif feysydd i'w gwella oedd y trefniadau rheoli risg a pherfformiad, gan gynnwys datblygu cynlluniau gweithredol, ond nodwyd bod cynlluniau datblygu ar waith, a bod y cyflymdra'n dechrau cynyddu yn y meysydd hyn.
- 10 Bodlonodd AaGIC ei ddyletswyddau ariannol ar gyfer 2018-19, gyda reffeniw bach o danwariant. Ysgrifennodd Llywodraeth Cymru at AaGIC ym mis Medi 2019 i gadarnhau mai 'trefniadau arferol' oedd ei statws Uwchgyfeirio ac Ymyrryd ar y Cyd¹. Nododd y llythyr fod AaGIC wedi dechrau'n dda ar ôl goresgyn rhai anawsterau cychwynnol. Tynnodd sylw hefyd at y ffaith bod gan AaGIC gynllun blwyddyn (2019-20) cymeradwy a'i fod wrthi'n datblygu cynllun tymor canolig integredig tair blynedd ar gyfer 2020-23.

Prif gasgliadau

- 11 Ein casgliad cyffredinol yn sgil gwaith asesu strwythuredig 2019 yw **bod arweinyddiaeth gref a threfniadau cadarn wedi cefnogi busnes effeithiol a diwylliant staff cadarnhaol yn 2019. Mae cynllun blwyddyn ar waith a gwnaed cynnydd da ar y cynllun tair blynedd ar gyfer 2020-23 hyd yma. Mae cyfleoedd gwella'n bodoli er mwyn ffurfioli a gwella'r trefniadau sicrwydd.**
- 12 Nodir crynodeb o'n prif gasgliadau isod, a disgrifir y canfyddiadau sy'n ategu'r rhain yn fanylach yn yr adroddiad manwl:
- 13 **Mae'r Bwrdd a'r pwyllgorau yn darparu arweinyddiaeth gref ac yn gweinyddu eu busnes yn dda, ond mae risg, sicrwydd bwrdd, rheoli perfformiad a llywodraethu gwybodaeth yn feysydd i'w datblygu ymhellach.** Mae'r Bwrdd a'i bwyllgorau yn dangos arweinyddiaeth gref, golegol a ategir gan brosesau gweinyddol effeithiol a strwythur sefydliadol cadarn. Gellir gwella'r trefniadau rheoli risg, ac mae angen gweithio ar Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd er mwyn nodi a mapio ffynonellau sicrwydd allweddol. Mae rheolaethau mewnol yn darparu rhywfaint o'r sicrwydd sydd ei angen ond mae angen gwneud mwy o waith datblygu, yn enwedig ar gyfer y fframwaith rheoli perfformiad a'r broses o lywodraethu gwybodaeth.

¹ Rydym yn cyfarfod â Llywodraeth Cymru ac Arolygiaeth Iechyd Cymru ddwywaith y flwyddyn i asesu holl gyrff y GIG o'u cymharu â'r Fframwaith Uwchgyfeirio ac Ymyrryd ar y Cyd.

- 14 **Mae gweledigaeth glir ac amcanion strategol ar waith gyda chynlluniau i lunio Cynllun Tymor Canolig Integredig ond mae cefnogi cynlluniau gweithredol a monitro cyflawniad y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn feysydd i weithio arnynt ymhellach.** Ceir gweledigaeth glir a ategir gan amcanion strategol a dull dysgu ac ymgysylltu parhaus o ddatblygu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig. Er bod yr amserlenni'n dynn, mae trefniadau ar waith i sicrhau y deallir y galw a'r capasiti a bod cynlluniau galluogi wedi eu hintegreiddio, er bod angen gwaith ar y cynlluniau Digidol a TG. Mae angen trefniadau sydd wedi eu cofnodi ar gyfer goruchwyllo a chraffu ar y perfformiad o'i gymharu â'r amcanion a'r cynlluniau strategol, yn ogystal â dangosyddion perfformiad allweddol a thargedau clir.
- 15 **Mae rheolaethau a pholisïau ariannol ar waith, mae gwelliannau i adroddiadau ariannol yn parhau ac mae gwaith i gryfhau'r broses o reoli asedau a chontractau wedi cychwyn.** Er gwaethaf problemau staffio cynnar, mae rheolaethau a pholisïau ariannol allweddol wedi eu blaenoriaethu trwy adrodd i'r Bwrdd yn amserol. Gwneir gwaith ychwanegol mewn cysylltiad â rheoli asedau a chontractau er mwyn hwyluso'r broses o gynllunio, llywodraethu a defnyddio asedau'n dda, gan barhau i ddatblygu adroddiadau ariannol i'r Bwrdd.
- 16 **Mae gwaith ardderchog o ymgysylltu â staff wedi helpu i ysgogi diwylliant cadarnhaol ac mae cynlluniau ar waith i wella trefniadau rheoli'r gweithlu.** Ceir pwyslais cryf ar ddiwylliant sefydliadol, ymgysylltu â staff, a lles y staff. Mae'r ôl-groniad o arfarniadau swyddi wedi ei glirio ac mae strategaethau ar waith i reoli swyddi gwag. Mae cynlluniau hyfforddi a datblygu yn mynd rhagddynt ac mae gwaith wedi'i gynllunio i wella'r lefelau o arfarniadau staff a gofnodir a'r hyfforddiant statudol a gorfodol a gwblheir.

Argymhellion

- 17 Manylir ar yr argymhellion sy'n deillio o'r archwiliad hwn yn **Arddangosyn 1**. Byddwn yn cyhoeddi ymateb y rheolwyr ynghyd â'n hadroddiad ar ôl i'r pwyllgor perthnasol ei dderbyn.
- 18 Rydym hefyd wedi cynnwys cynnydd ar bwyntiau dysgu ein Hadolygiad Sylfaenol yn adran berthnasol yr adroddiad manwl.

Arddangosyn 1: Argymhellion 2019

Argymhellion

Llywodraethu

Cynnal Busnes yn Effeithiol

- A1 O gofio bod y newid yn gyflym yn nhrefniadau gweithredu a llywodraethu AaGIC, dylai AaGIC adolygu goruchwyliaeth y Bwrdd a'r pwyllgorau i sicrhau y cwmpesir hyd a lled eu gwaith ac nad oes unrhyw fylchau yn y trefniadau craffu.

Rheoli risg er mwyn cyflawni blaenoriaethau strategol

- A2 Mae Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd AaGIC yn nodi'n glir beth y dylai Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd ei wneud a'r prosesau dan sylw. Nawr dylai AaGIC greu'r map sicrwydd sy'n ofynnol drwy gynnal proses i nodi a mapio'r rheolaethau a'r ffynonellau sicrwydd allweddol o'u cymharu â'r prif risgiau tuag at gyflawni ei amcanion strategol.
- A3 Dylai AaGIC wella ei drefniadau rheoli risgiau drwy bennu a chyfleu ei barodrwydd i dderbyn risg yn glir er mwyn sicrhau ymagwedd gyson o ran:
- a) goddef risgiau;
 - b) asesu a sgorio risgiau; ac
 - c) uwchgyfeirio/dileu risgiau i/oddi ar y Gofrestr Risgiau Corfforaethol.

Ymgorffori system sicrwydd gadarn

- A4 Dylai AaGIC gofnodi ei fframwaith rheoli perfformiad, gan nodi:
- a) trefniadau rheoli perfformiad gweithredol a llinellau atebolrwydd; a
 - b) beth a adroddir i bwy ac erbyn pryd, a goruchwyliaeth y Bwrdd / Pwyllgor mewn cysylltiad â rheoli perfformiad.
- A5 Dylai AaGIC gryfhau ei drefniadau llywodraethu gwybodaeth a seiberddiogelwch drwy:
- a) benodi rheolwr llywodraethu gwybodaeth a diogelu data amser llawn er mwyn cwblhau cynllun gweithredu GDPR a gweithio tuag at gydymffurfiaeth lawn;
 - b) datblygu ac adrodd ar wybodaeth llywodraethu dangosyddion perfformiad allweddol;
 - c) sicrhau ardystiadau mewn trefniadau seiberddiogelwch;
 - d) sefydlu adnoddau seiberddiogelwch effeithiol ac arbenigedd er mwyn rheoli risgiau;
 - e) cofnodi cynllun ymateb i ddigwyddiadau seiberddiogelwch er mwyn rheoli ymosodiadau; a
 - f) chwblhau yn gyflym ei gamau gweithredu a gynlluniwyd ac a flaenoriaethwyd.

Argymhellion

Cynllunio Strategol

Datblygu Cynlluniau Strategol

A6 Dylai AaGIC gryfhau ei ddull strategol o gyflawni digidol a TG trwy:

- a) ddatblygu a chymeradwyo strategaeth Ddigidol a TG;
- b) ystyried y capasiti presennol i gyflawni swyddogaeth y Pennaeth Digidol ac a oes angen penodi rhywun i'r swydd;
- c) datblygu ac adrodd ar ddangosyddion perfformiad allweddol TG er mwyn herio a chraffu.

Monitro cyflawniad

A7 Nid yw AaGIC wedi nodi fframwaith er mwyn monitro perfformiad o'i gymharu â'i amcanion strategol a'r Cynllun Tymor Canolig Integredig a dylai:

- a) gofnodi trefniadau'n ffurfiol er mwyn goruchwyllo a chraffu ar y perfformiad o'i gymharu â'r amcanion strategol; a
- b) gweithio'n gyflym i ddatblygu dangosyddion perfformiad allweddol a thargedau sydd wedi eu cysylltu'n glir ag amcanion strategol, a gall y Bwrdd graffu ar y perfformiad a'i gymharu â hyn.

Adroddiad manwl

Llywodraethu

- 19 Mae ein gwaith asesu strwythuredig wedi edrych ar drefniadau llywodraethu AaGIC. Edrychwyd ar y modd y mae'r Bwrdd a'i is-bwyllgorau yn cynnal eu busnes, ac i ba raddau y mae strwythurau a threfniadau sefydliadol yn cefnogi trefniadau llywodraethu da ac atebolrwydd clir. Fe wnaethom ni ystyried yr wybodaeth y mae'r Bwrdd a'i is-bwyllgorau yn ei chael i'w helpu i oruchwylio a herio perfformiad ac i fonitro cyflawniad amcanion y sefydliad. Fe wnaethom ni adolygu hefyd sut y mae AaGIC wedi gwella pwyntiau dysgu o'n hadolygiad sylfaenol.
- 20 Yn 2019, fe wnaethom ganfod **bod y Bwrdd a'r pwyllgorau yn darparu arweinyddiaeth gref ac yn gweinyddu eu busnes yn dda, ond bod risg, sicrwydd bwrdd, rheoli perfformiad a llywodraethu gwybodaeth yn feysydd y dylid eu datblygu ymhellach.**
- 21 Mae'r Bwrdd a'i bwyllgorau yn dangos arweinyddiaeth gref, golegol a ategir gan brosesau effeithiol a strwythur sefydliadol cadarn. Gellir gwella'r trefniadau rheoli risg, ac mae angen gweithio ar Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd er mwyn nodi a mapio ffynonellau sicrwydd allweddol. Mae rheolaethau mewnol yn darparu rhywfaint o'r sicrwydd sydd ei angen ond mae angen rhagor o waith datblygu, yn enwedig ar gyfer y fframwaith rheoli perfformiad a'r broses o lywodraethu gwybodaeth.

Cynnal busnes yn effeithiol

Mae'r Bwrdd a'i bwyllgorau yn dangos arweinyddiaeth gref a cholegol gan ganolbwyntio ar ddysgu parhaus. Mae trefniadau gweinyddol clir a chynhwysfawr ar waith er bod cyfle i adolygu goruchwyliaeth y Bwrdd a'r pwyllgor i sicrhau nad oes unrhyw feysydd gweithredol yn cael eu hepgor o'r gwaith craffu

Y Bwrdd a'r pwyllgorau

- 22 Mae Bwrdd a phwyllgorau AaGIC yn dangos arweinyddiaeth gref gyda dull colegol yn y fforymau hyn ac ar eu traws. Roedd ein harsylwadau yn dangos bod gan aelodau annibynnol wybodaeth ardderchog am y busnes, a dull heriol sy'n canolbwyntio ar atebion o gynorthwyo swyddogion. Cynhelir y cyfarfodydd yn dda, gyda sgiliau cadeirio da ac amser ar gyfer trafodaethau brwd, a gynorthwyr gan ddull templed ar gyfer papurau a disgwyliadau clir ar gyfer swyddogion sy'n cyflwyno.
- 23 Mae Bwrdd sefydlog ar waith, sy'n cynnwys saith aelod annibynnol a phum gweithredwr. Ceir dull rhagweithiol a pharhaus o ddatblygu aelodau annibynnol, gan gynnwys cyfarfodydd unigol â'r Cadeirydd, sesiynau datblygu'r Bwrdd, a chyrsiau cyflwyno mewnol. Mae straeon ynghylch gwelliannau i'r gwasanaethau yn eitem sefydlog yng nghyfarfodydd y Bwrdd ac er mai dim ond un pwyllgor sydd wedi cynnal hunanasesiad hyd yma, mae cynlluniau ar y gweill i'r Bwrdd a'r pwyllgorau eraill wneud hynny yn 2020. Mae gan bob aelod annibynnol swyddogaeth hyrwyddwr i ddatblygu dealltwriaeth o'r Bwrdd a darparu persbectif ychwanegol ohono.
- 24 Gwelsom ddull ymatebol o ymdrin â materion, er enghraifft sefydliad y Pwyllgor Addysg, Comisiynu ac Ansawdd newydd yn ystod y flwyddyn, yn ogystal â'r ddau bwyllgor statudol sef y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd statudol, a'r Pwyllgor Cydnabyddiaeth a Thelerau Gwasanaeth, er mwyn lliniaru'r risg o wrthdaro buddiannau. Ailystyriodd dogfen A Way of Workings gylch gorchwyl y pwyllgorau i sicrhau bod ffiniau clir yn cael eu gosod, yn enwedig o ran sicrwydd risg. Mae gan bob pwyllgor gylch gorchwyl clir, cynlluniau gweithredu a rhaglenni gwaith i gefnogi trefn lywodraethu effeithiol. Nodwn, er

mai'r Pwyllgor Addysg, Comisiynu ac Ansawdd sy'n gyfrifol am graffu ar risg a sicrwydd risg yn ei gylch gwaith, nad oes eitem sefydlog ar gyfer adolygu risgiau ar ei agenda.

- 25 O gofio bod y trefniadau gweithredol a'r drefn lywodraethu yn newid yn gyflym yn AaGIC ar hyn o bryd, rydym yn annog adolygiad o oruchwyliaeth y Bwrdd a'r pwyllgorau i sicrhau bod holl waith AaGIC yn cael ei gwmpasu gan un o'r fforymau hyn ac nad oes unrhyw fylchau. Dylid cysylltu'r gwaith hwn â'n sylwadau yn nes ymlaen, ynglŷn â Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd.

Trefniadau sy'n cefnogi'r Bwrdd

- 26 Pontiodd AaGIC yn dda wrth symud o'r cysgod i fod yn gorff gweithredol a rhoddodd drefniadau craidd ar waith yn gyflym. Mae rheolau sefydlog clir gan gynnwys cynllun dirprwyo ar waith ac fe'u diweddarwyd yn amserol drwy gydol 2019 i adlewyrchu newidiadau megis newidiadau i strwythurau pwyllgorau ac awdurdodau er mwyn cymeradwyo gwariant, er ein bod yn nodi nad yw'r swyddogaethau hyrwyddo aelodau annibynnol wedi eu cynnwys yn y cynllun dirprwyo. Mae'r rheolau sefydlog a'r cyfarwyddiadau ariannol ar gael ar wefan AaGIC. Mae'n ofynnol i adrodd tramgwyddau i Ysgrifennydd y Bwrdd a'r Cyfarwyddwr Cyllid ac yna i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ac fe wnaethom arsylwi bod un gweithred tendr sengl wedi'i adrodd yn ystod y flwyddyn. Adroddwyd cofrestr o'r holl weithredoedd tendrau sengl a dyfynbris i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ym mis Tachwedd a dylid ei defnyddio i olrhain y defnydd a wneir ohonynt a nodi materion ehangach. Efallai y bydd ein canllaw byr ar ddefnyddio gweithredoedd tendrau sengl yn ddefnyddiol i'r Pwyllgor Archwilio: [Sicrhau gwerth am arian yn y defnydd o weithredoedd tendrau sengl](#).
- 27 Mae cofrestr polisi ar waith bellach sy'n rhestru'r holl bolisiâu ynghyd â data allweddol er mwyn galluogi adolygiadau, diweddiadau a gohebiaeth amserol. Aethpwyd ati mewn ffordd synhwyrol i sicrhau bod y rhain ar waith drwy fabwysiadu polisiâu priodol ar gyfer Cymru gyfan, ac wedyn gweithio ar bolisiâu penodol AaGIC yn ystod y flwyddyn.
- 28 Mae trefniadau i hybu uniondeb a phriodoldeb ar waith. Mae Cofrestrau Buddiannau a Rhoddion a Lletygarwch ar waith a chânt eu hadolygu gan y pwyllgor Archwilio a Sicrwydd yn rheolaidd. Adolygwyd y Gofrestr o Fuddiannau gyfan (y Bwrdd a'r staff) ym mis Tachwedd 2019. Mae Polisi Chwythu'r Chwiban ar waith ynghyd â pholisiâu gonestrwydd allweddol eraill megis defnyddio e-bost a'r rhyngwyd.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 29 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad ag ymddygiad busnes. Mae **Arddangosyn 2** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 2: Ymddygiad busnes effeithiol: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Y Bwrdd o'i gymharu â sesiwn datblygu'r Bwrdd Sicrhau bod aelodau annibynnol yn deall eu swyddogaethau a'u swyddi wrth gymryd rhan mewn cyfarfodydd Bwrdd o'u cymharu â Sesiynau Datblygu'r Bwrdd.	Mae tystiolaeth bod aelodau annibynnol bellach yn gyfforddus gyda'r ddau fforwm a'u diben.

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Tryloywder cyfarfodydd pwyllgor Er mwyn gwella tryloywder, dylid sicrhau bod manylion cyfarfodydd a phapurau pob cyfarfod pwyllgor (agored) ar gael ar wefan AaGIC.	Mae holl ddyddiadau a dogfennau'r pwyllgor ar gael yn amserol ar y wefan bellach.
Mapio strwythur llywodraethu Fel y nodwyd gan yr archwiliad mewnol, dylai AaGIC fapio sut y mae'r Bwrdd, y pwyllgorau a'r grwpiau cynghori yn cysylltu â'i gilydd. Bydd hyn yn helpu i dynnu sylw at unrhyw fylchau o ran sicrwydd.	Cafodd diagram sylfaenol ei gynnwys yn Adroddiad Blyneddol y Bwrdd a'i dri phwyllgor. Gellid defnyddio'r map o gysylltiadau ar gyfer y Pwyllgor Addysg, Comisiynu ac Ansawdd newydd fel templed ar gyfer map ehangach i nodi sut y mae pwyllgorau yn cysylltu â'i gilydd ac yn rhyngweithio, gan gynnwys sut y mae grwpiau llywio yn adrodd i bwyllgorau. Gweler argymhelliad 1.
Cynllun dirprwyo Diweddarau'r Cynllun Dirprwyo i gynnwys swyddogaethau a chyfrifoldebau hyrwyddo aelodau annibynnol.	Nid yw swyddogaethau hyrwyddo wedi eu cynnwys. Byddai'n arfer da cynnwys swyddogaethau hyrwyddo yn y cynllun dirprwyo.
Cofrestr o'r gweithredoedd tendrau sengl/dyfnbris Dylid cadw cofrestr o'r gweithredoedd tendrau sengl/dyfnbris a'i hadolygu o bryd i'w gilydd.	Mae'r rhain yn cael eu cadw gan dîm caffael Partneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru a byddant yn cael eu hadrodd i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd. Cyflwynwyd cofrestr i'r pwyllgor ym mis Tachwedd. Mae'n arfer da cadw cofrestr o'r fath a'i hadrodd o leiaf unwaith y flwyddyn i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd i olrhain defnydd ac i nodi materion ehangach.

Rheoli risgiau i gyflawni blaenoriaethau strategol

Mae gan AaGIC fframwaith rheoli risgiau er bod rhai o'r cofrestrau risg yn anghyflawn; ni ddifffinnir parodrwydd i dderbyn risg ac nid yw'r rheolaethau a'r sicrwydd sy'n sail i Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd yn ddigon clir

- 30 Mae Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd yn ffordd strwythuredig o nodi ac o fapio'r risg allweddol i gyflawni pob un o'r amcanion strategol, y rheolaethau penodol sydd ar waith i liniaru'r risgiau hynny, a'r ffynonellau sicrwydd ar gyfer pob un ohonynt. Mae hyn yn creu map sicrwydd, sy'n gwneud ei gwneud yn bosibl i gyfochri â goruchwyliaeth y pwyllgor o risgiau a sicrwydd.
- 31 Cymeradwyodd y Bwrdd Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd AaGIC ym mis Medi 2019, a bydd y Bwrdd a'r pwyllgor Archwilio a Sicrwydd yn ei adolygu'n flynyddol. Er ei fod yn nodi'n glir yr hyn y dylai Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd ei wneud a'r broses yn gyffredinol, nid oes unrhyw dystiolaeth o'r gwaith mapio y disgwylw ei weld. Mae Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd yn cyfeirio'r darlennydd at y Gofrestr Risgiau Corfforaethol. Er bod y Gofrestr Risgiau Corfforaethol yn nodi risgiau allweddol a sut y gellid lliniaru'r risgiau hynny, nid yw'n darparu'r map sicrwydd a ddisgwylid gan Fframwaith Sicrwydd y

Bwrdd. Er mwyn i Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd fod yn effeithiol, mae'n rhaid i AaGIC fod â dealltwriaeth dda o'r llifau sicrwydd o dimau gweithredol hyd at y Bwrdd a'r pwyllgorau gan fapio'r rhai hynny sy'n darparu ffynonellau sicrwydd allweddol ar reolaethau dros y risgiau allweddol i amcanion strategol. Er bod gan AaGIC lawer o'r elfennau hyn, mae angen dod â nhw at ei gilydd mewn map sicrwydd sydd hefyd yn nodi unrhyw fylchau a mesurau ar gyfer eu pontio. Dylai'r Bwrdd adolygu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod sicrwydd yn cael ei gydgyssylltu'n effeithiol.

- 32 Estyniad naturiol o'r broses o reoli risgiau yw trefniadau Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd ac, i fod yn llwyddiannus, maent yn ddibynnol ar drefniadau rheoli risgiau da. Mae gan AaGIC bolisi rheoli risgiau ac mae'r swyddogaethau a'r cyfrifoldebau wedi eu nodi. Cafodd y Bwrdd hyfforddiant rheoli risgiau ym mis Chwefror 2019, a ddilynwyd yn fwy diweddar gan yr uwch dîm arwain. Cafwyd ymateb da i'r hyfforddiant a bydd yn cael ei gyflwyno ymhellach. Mae AaGIC yn gweithredu proses rheoli risgiau ar bapur, ac ar ôl ystyried defnyddio system rheoli risgiau DATIX penderfynodd y byddai'n anghymesur i'r angen.
- 33 Adroddir y Gofrestr Risgiau Corfforaethol yn fanwl i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd, a chaiff ei hadolygu bob mis gan y tîm arwain gweithredol a'r uwch dîm arwain. Dylai Cofrestr Risgiau Corfforaethol gynnwys risgiau strategol a nodir gan y Bwrdd a'r rhai a nodir gan gyfarwyddiaethau y bydd angen eu huwchgyfeirio (a allai fod yn weithredol). Fodd bynnag, ar hyn o bryd, nid yw'r holl gofrestrau risgiau gweithredol ar waith a gwaith ar y gweill yw rhai ohonynt, e.e. Digidol a TG. Mae ein hadolygiad o gofrestrau a pholisïau a thrafodaethau gyda swyddogion yn nodi na ddeallir yn glir y parodrwydd i dderbyn risg ac nad yw'n cael ei ddefnyddio. Mae hyn yn allweddol er mwyn sicrhau dull cyson o uwchgyfeirio a dileu risgiau o'r Gofrestr Risgiau Corfforaethol ar draws AaGIC. Mae adolygiad o rai cofrestrau risgiau yn nodi y byddai'n fanteisiol cynnwys y nodweddion canlynol: dyddiad nodi'r risg; y tuedd Coch Melyn Gwyrdd; y pwyllgor sy'n goruchwyllo; parodrwydd i dderbyn risg; y math o risg (fesul polisi rheoli risg). Efallai y bydd yn ddefnyddiol ystyried defnyddio templed cofrestr risgiau ar draws y sefydliad.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 34 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â rheoli risgiau. Mae **Arddangosyn 3** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 3: Rheoli risgiau: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd Gweithredu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd (gyda risgiau wedi eu neilltuo) a chofrestrau'r cyfarwyddiaethau yn gyflym.	Mae dogfen Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd wedi ei llunio ac mae'n cynnwys canllawiau defnyddiol ynghylch y dull o ddatblygu Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd, ond nid oes unrhyw dystiolaeth bod gwaith mapio sicrwydd wedi ei wneud. Gweler argymhelliad 2. Gwnaed cynnydd o ran datblygu cofrestrau risgiau y cyfarwyddiaethau a'r timau. Wrth ddiweddarau cofrestrau dylai AaGIC ystyried cynnwys y nodweddion canlynol: dyddiad nodi'r risg; y tuedd Coch Melyn Gwyrdd; y pwyllgor sy'n goruchwyllo;

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
	goddefgarwch / parodrwydd; math (yn ôl polisi rheoli risg). Hefyd, gellid ystyried defnyddio templed cofrestru risgiau.
Hyfforddiant rheoli risgiau Gwneud yn siŵr bod staff yn cael hyfforddiant priodol a chymorth parhaus i sicrhau dull cyson o reoli risgiau.	Mae hyfforddiant wedi ei gyflwyno i'r Bwrdd a'r uwch dîm arwain bellach ac fe'i croesawyd.

Ymgorffori system sicrwydd gadarn

Ategir system sicrwydd AaGIC gan fframweithiau rheoli perfformiad a llywodraethu gwybodaeth, er bod angen datblygu'r ddau ymhellach

Rheoli perfformiad

- 35 Mae AaGIC yn gwneud cynnydd i gyrraedd ei darged o ran fframwaith rheoli perfformiad integredig erbyn 31 Mawrth 2020, er bod ganddo waith i'w wneud i gyflawni amcanion y fframwaith, a nodir yn ei Gynllun Blynyddol ar gyfer 2019-20. O ystyried sefyllfa unigryw AaGIC yng Nghymru, rydym yn cydnabod yr heriau y mae'n eu hwynebu wrth ddatblygu fframwaith o'r newydd: nid oes unrhyw ddangosyddion perfformiad allweddol na meincnodau cenedlaethol na gwaith dilysu data sylweddol i'w wneud ar ddata cyfredol yn yr adroddiad perfformiad. Mae'n ddealladwy bod AaGIC yn defnyddio 2019-20 fel blwyddyn datblygu a dylid darllen ein canfyddiadau yn y cyd-destun hwnnw.
- 36 Datblygwyd yr adroddiad perfformiad a'r dangosfwrdd gyda chyfraniadau gan y Bwrdd o fis Ionawr 2019 ymlaen, ac fe'u hadroddwyd yn ffurfiol i'r Bwrdd ym mis Medi 2019. Mae strwythur yr adroddiad yn glir ac yn dilyn yr amcanion a nodir yn y Cynllun Blynyddol er mwyn darparu sicrwydd ar: brosiectau a rhaglenni; ansawdd a chanlyniadau; perfformiad o ran addysg, hyfforddiant a datblygiad y gweithlu; llywodraethu a rheolaeth gorfforaethol. Er bod y cynnwys a'r cwmpas yn dal i gael eu datblygu, mae'n braf nodi bod AaGIC yn dechrau ystyried gwelliannau o ran mewnwelediad, gyda chynlluniau i adeiladu data hanesyddol, rhannu data yn drionglau a meddwl am gyfyngiadau rheoli.
- 37 Nododd ein hadolygiad o'r adroddiad perfformiad a'r dangosfwrdd ddiffyg data ynglŷn â chyllid, cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol/reolaethol a pherfformiad y gyfarwyddiaeth nyrsio (er ein bod yn cydnabod bod rhywfaint o'r data diwethaf hyn yn gylchol). Cawsom ein hunain yn gofyn y cwestiwn 'beth felly?' wrth ddarllen y data. Nid oedd unrhyw adroddiadau ynghylch eithriadau yn y data nac esboniadau ynghylch a oedd y data yn dda neu'n wael, na chrynodeb o'r camau ymatebol. Nid yw'n glir beth yw dangosyddion perfformiad allweddol na thargedau AaGIC, er ein bod ni'n deall bod meincnodau yn parhau er mwyn helpu i lywio targedau dangosyddion perfformiad allweddol. Er bod sylfaen gadarn i ddatblygu'r adroddiad a'r dangosfwrdd arni, mae llawer o waith i'w wneud, er ein bod ni'n cydnabod bod AaGIC yn ystyried y flwyddyn hon yn flwyddyn datblygu. Rydym yn deall bod rhai timau yn datblygu eu dangosfyrddau eu hunain a byddem yn eu hannog i sicrhau bod eu gwaith monitro eu hunain wedi'i gyfochri â'r adroddiadau yn yr adroddiad perfformiad a'r dangosfwrdd.

- 38 Er bod amserlen anffurfiol ar gyfer adrodd ar berfformiad yn fisol ac yn chwarterol, a chymorth a hyfforddiant da gan bartneriaid busnes a adroddir gan swyddogion, ar hyn o bryd, nid oes unrhyw fframwaith rheoli perfformiad sydd wedi ei gofnodi sy'n nodi cyfrifoldebau, adroddiadau, trefniadau uwchgyfeirio, llinellau atebolrwydd a goruchwyliaeth y Bwrdd / Pwyllgor.

Y fframwaith rheoli ansawdd

- 39 Nid oes unrhyw gynlluniau i ddatblygu fframwaith ansawdd ar gyfer y sefydliad cyfan, yn lle hynny, mae AaGIC yn bwriadu ymwreiddio ansawdd i'r gwaith dyddiol, a'i fonitro drwy fframwaith rheoli perfformiad. Gan nad yw AaGIC yn darparu gwasanaethau rheng flaen y GIG, mae hyn yn ddull rhesymol i'w ddefnyddio a gellir ailedrych ar ei effeithiolrwydd yn y dyfodol.
- 40 Fel y byddem yn disgwyl, ceir fframwaith rheoli ansawdd sydd ar waith ar gyfer meysydd rheoleiddio (megis meddygol a deintyddol). Mae'n braf nodi bod swyddogion wrthi ar hyn o bryd yn edrych ar welliannau i'r broses ac yn gweithio gyda'r Gyfarwyddiaeth Nyrsio er mwyn rhannu arferion da i'w helpu i ddatblygu ei fframwaith ei hun ar gyfer swyddogaethau nad ydynt yn ymwneud â rheoleidd-dra. Ceir trefniadau goruchwyllo clir ar gyfer monitro ansawdd drwy'r Pwyllgor Addysg, Comisiynu ac Ansawdd sydd newydd ei sefydlu a phwyllgor Cymorth Addysg o Safon i Ôl-raddedigion.

Trefniadau llywodraethu gwybodaeth a seiberddiogelwch

- 41 Sefydlwyd Grŵp Llywio Llywodraethu Gwybodaeth sy'n atebol i'r pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ym mis Hydref 2019, ac mae Uwch-swyddog Risg Gwybodaeth yn goruchwyllo effeithiolrwydd y fframwaith llywodraethu gwybodaeth. Fodd bynnag, mae trefniadau interim i reoli trefniadau llywodraethu gwybodaeth yn ystod 2019 wedi effeithio ar gynnydd o ran datblygu fframwaith llywodraethu gwybodaeth effeithiol. Caiff y rheolwr llywodraethu gwybodaeth ei secondio yn rhan-amser ar hyn o bryd ac mae'r methiant diweddar i benodi rheolwr parhaol yn golygu y bydd y trefniadau interim yn parhau.
- 42 Mabwysiadodd AaGIC bolisiâu TG Cymru gyfan lle bo hynny'n briodol, ac mae wedi cwblhau gwaith ar nifer o bolisiâu TG, er enghraifft y polisiâu diogelwch gwybodaeth a gwrthfeirysau, er yr ymddengys fod rhai ohonynt yn eisiau yn ôl y Gofrestr Polisi ddiweddaraf. Gwaith sy'n dal i fynd rhagddo yw cofrestr risgiau digidol a TG, ac mae'r broses o sgorio risg ac o baratoi'r wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd yn parhau i fod heb ei gwneud. Mae risgiau TG a digidol allweddol yn cynnwys gweithgareddau GDPR anghyflawn; rheoli'r bygythiadau o ymosodiadau seiber; swyddi gwag sy'n effeithio ar y galluedd digidol; a chytundeb lefel gwasanaeth ar gyfer systemau gwybodaeth busnes allweddol.
- 43 Mae cynllun Parhad Busnes ac Adfer ar ôl Trychineb TG wrthi'n cael ei ddatblygu ac mae angen gwneud mwy o waith i asesu effaith busnes pob system TG, rhestr o gysylltiadau, y lleoliad a'r gweithdrefnau wrth gefn a'r dyddiadau adolygu. Mae cynllun i brofi a gwerthuso'r cynllun adfer yn dal i fod heb ei wneud.
- 44 Mae capasiti'r adnoddau hefyd wedi effeithio ar y cynnydd o ran mynd i'r afael â gofynion llywodraethu y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR). Mae rhai camau wedi eu cymryd i ymateb i ofynion y GDPR trwy:
- sefydlu cynllun gweithredu GDPR a chynllun gwaith Llywodraethu Gwybodaeth;
 - ei gwneud yn ofynnol i gyfarwyddiaethau gwblhau Cofrestrau Asedau Gwybodaeth;

- cwblhau hysbysiadau preifatrwydd ac asesiadau o'r effaith ar breifatrwydd; a
 - datblygu polisïau a gweithdrefnau, er enghraifft, protocol adrodd tramgwyddau, polisi diogelu data a pholisi llywodraethu gwybodaeth.
- 45 Nid yw AaGIC wedi cwblhau'r cynllun gweithredu GDPR, y cynlluniau gwaith Llywodraethu Gwybodaeth nac wedi gweithio tuag at gydymffurfiaeth lawn hyd yma. Mae'n cydnabod ei fod yn gallu blaenoriaethu sawl gweithgaredd llywodraethu gwybodaeth, a fyddai'n cynnwys cwblhau:
- Cofrestrau Asedau Gwybodaeth i nodi'r sail gyfreithiol dros brosesu gwybodaeth a'r angen am hysbysiadau preifatrwydd;
 - penodi Swyddog Diogelu Data parhaol;
 - datblygu'r gofrestr risgiau Llywodraethu Gwybodaeth, a rheolaeth hyd at y grŵp llywio Llywodraethu Gwybodaeth; a'r
 - rhwydwaith o berchenogion a gweinyddwyr asedau gwybodaeth ar gyfer rheoli asedau a llifau gwybodaeth.
- 46 Mae hyfforddiant staff ar lywodraethu gwybodaeth yn hanfodol. Defnyddir y pecyn cymorth e-ddysgu Llywodraethu Gwybodaeth i Gymru gyfan i hyfforddi staff ar faterion llywodraethu gwybodaeth ac mae hyfforddiant blynyddol yn orfodol a chaiff cydymffurfiaeth ei monitro. Er bod y gyfradd gydymffurfio yn gwella, ym mis Tachwedd 2019, dim ond 53.6% oedd y ganran o'i gymharu â tharged dros dro (mae'n dal yn cael ei ystyried) o 75%. Hefyd, gellid cryfhau'r broses o fonitro perfformiad yn y grŵp llywio Llywodraethu Gwybodaeth a'r gwaith craffu ar lefel pwyllgorau trwy ddatblygu ac adrodd ar ddangosyddion perfformiad allweddol.
- 47 Mae Caldicott yn elfen allweddol o'r agenda Llywodraethu Gwybodaeth a Chyfrinachedd yng Nghymru, sy'n darparu cyfres o argymhellion ac egwyddorion i helpu i sicrhau bod gwybodaeth a all adnabod rhywun yn bersonol a gwybodaeth sensitif yn cael eu diogelu'n ddigonol. Mae'n dda gweld bod yr Uwch-berchennog Risg Gwybodaeth wedi ei benodi ar Lefel Uwch ac y bu'r Awdurdod yn rhagweithiol wrth gwblhau hunanasesiad Cyfrinachedd Gwybodaeth Caldicott ym mis Mawrth 2019 i asesu ei gymhwysedd. Mae cydymffurfiaeth yn dderbyniol ar 55% fel asesiad o'r lefel mynediad o gofio nad yw'r Awdurdod yn rheoli data cleifion yn uniongyrchol. Mae Pecyn Cymorth Llywodraethu Gwybodaeth GIG Cymru newydd yn disodli'r asesiadau Caldicott ac mae'n berthnasol i GIG Cymru cyfan a dylid ei gwblhau erbyn dechrau 2020.
- 48 Mae AaGIC yn cydnabod y risgiau posibl a all ddeillio o ymosodiadau seiberddiogelwch ac mae'n bwriadu sefydlu strategaeth amddiffyn rhag ymosodiadau seiber a rhaglen seibergadernid integredig ar draws y sefydliad. Ym mis Hydref 2019, mewn ymateb i ddiweddariad gan Wasanaeth Gwybodeg GIG Cymru nad oeddent wedi'u cefnogi'n llwyr o ran seiberddiogelwch, cyflwynwyd papur briffio i'r Swyddogion Gweithredol er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r materion ac ychwanegwyd risg goch at y gofrestr risgiau corfforaethol yn ymwneud â'r canlyniadau pe na chymerir camau seiberddiogelwch digonol ac adroddwyd y risg hon i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ym mis Tachwedd.
- 49 Mae AaGIC yn bwriadu cymryd camau i gryfhau'r rhaglen seibergadernid yn 2020 a gefnogir gan adnoddau arbenigol a strwythur adrodd a llywodraethu. Mae'r rhain yn cynnwys: gweithio tuag at ardystiad megis y cynllun *cyber essentials*; recriwtio adnoddau seiber arbenigol; sefydlu cynllun ar gyfer ymateb i ddigwyddiadau seiber; ac asesu bygythiadau seiber yn y gadwyn gyflenwi TG.

Olrhain argymhellion

- 50 Mae olrheiniwr argymhellion wedi bod ar waith gan AaGIC ers mis Mai 2019. System bapur ydyw sy'n olrhain argymhellion archwilio mewnol ac allanol (Swyddfa Archwilio Cymru). Byddwn yn asesu effeithiolrwydd y broses olrhain hon y flwyddyn nesaf.
- 51 Nid oes unrhyw olrheiniwr ar waith ar hyn o bryd i fonitro'r broses o weithredu argymhellion ar gyfer cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol neu reoliadol ac fe anogwn AaGIC i sefydlu un.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 52 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â systemau sicrwydd. Mae **Arddangosyn 4** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 4: Gwella systemau sicrwydd: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Olrhain argymhellion Er bod archwiliadau mewnol ac allanol yn cael eu cofnodi yn olrheiniwr argymhellion AaGIC, dylid ehangu hyn i gynnwys argymhellion gan Lywodraeth Cymru ac eraill.	Mae'r olrheiniwr ar waith bellach, gan gynnwys argymhellion archwilio Mewnol ac Allanol. Nid oes unrhyw dystiolaeth o olrheiniwr i fonitro camau gweithredu ar argymhellion rheoleiddio eraill megis cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol neu reoleiddiol. Dylai AaGIC ystyried sefydlu un.
Rheoli perfformiad Bydd angen i AaGIC sicrhau ei fod yn deall ei berfformiad yn ddigonol tra bod y dangosfwrdd perfformiad yn dal i gael ei ddatblygu.	Mae'r dangosfwrdd ar waith bellach ac yn cael ei adrodd i'r Bwrdd, er ei fod yn parhau i gael ei ddatblygu. Wrth i'r dangosfwrdd a'r adroddiad barhau i gael eu datblygu, dylai AaGIC ystyried digonolrwydd y cynnwys ar gyfer: cyllid; cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol/reolaethol; cynnwys y gyfarwyddiaeth nyrsio; adrodd ar eithriadau a'r cwestiwn 'beth felly?'; crynodeb o'r camau gweithredu ymatebol; dangosyddion perfformiad allweddol a thargedau.

Mae sicrhau cynllun sefydliadol yn cefnogi trefn lywodraethu effeithiol

Ymddengys fod strwythurau cyfundrefnol AaGIC yn cefnogi trefn lywodraethu effeithiol gyda llinellau cyfrifoldeb clir, gwaith ffurfiol ac anffurfiol ar draws sefydliadau a gohebiaeth effeithiol

- 53 Mae gan AaGIC strwythur sefydliadol clir sy'n cael ei adolygu, ei ddiweddarau a'i rannu yn rheolaidd drwy siart sefydliadol. Ceir ymagwedd hyblyg tuag at strwythur y sefydliad a gwnaed newidiadau mewn rhai meysydd i gyfochri swyddogaethau'n well â phrosiectau ac amcanion.

- 54 Canfuom ymagwedd golegol tuag at weithio ar draws ffiniau cyfarwyddiaethau o ran rhannu arferion da ac o ran cefnogi'r gwaith o gyflawni prosiectau. Adroddodd y swyddogion fod y cyfathrebu anffurfiol a ffurfiol yn dda ac roeddent yn gadarnhaol hefyd ynghylch cynllun y swyddfa sy'n hwyluso hyn.
- 55 Fel y gellid disgwyl mewn sefydliad newydd, gwnaed llawer o newidiadau i grwpiau cynghori staff, llywio a gweithio yn ystod 2019. Gallai mapio'r strwythur islaw'r Bwrdd a'r pwyllgorau (timau arwain a grwpiau llywio a gweithgorau allweddol er enghraifft) helpu i sicrhau darlun clir o'r llinellau adrodd a'r oruchwyliaeth.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 56 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â chynllun sefydliadol. Mae **Arddangosyn 5** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 5: Cynllun sefydliadol: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Egluro ffiniau'r cylch gwaith Gweithio gyda Llywodraeth Cymru a rheoleiddwyr i egluro'r ffiniau hynny sy'n aneglur.	Mae trafodaethau'n mynd rhagddynt rhwng y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwr Cyffredinol er mwyn egluro materion rhyngwyneb ac mae cyfarfodydd rheolaidd ag arweinwyr proffesiynol a pholisïau allweddol yn parhau er mwyn datblygu perthynas a dealltwriaeth.

Cynllunio strategol

- 57 Mae ein gwaith yn ystyried sut y mae'r Bwrdd yn pennu amcanion strategol ar gyfer y sefydliad a pha mor dda y mae AaGIC yn cynllunio i gyflawni'r rhain. Fe wnaethom archwilio trefniadau AaGIC ar gyfer monitro'r cynnydd o'i gymharu â'i amcanion. Fe wnaethom ni adolygu hefyd sut y mae AaGIC wedi gwella gwersi a ddysgwyd drwy ein hadolygiad sylfaenol.
- 58 Yn 2019, canfuom fod **gweledigaeth glir ac amcanion strategol ar waith gyda chynlluniau i lunio Cynllun Tymor Canolig Integredig ond bod cefnogi cynlluniau gweithredol a monitro cyflawniad y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn feysydd i weithio arnynt ymhellach**. Mae gan AaGIC weledigaeth glir a ategir gan amcanion strategol a dull dysgu ac ymgysylltu parhaus o ddatblygu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig. Er bod yr amserlenni'n dynn, mae trefniadau ar waith i sicrhau y deallir y galw a'r capasiti a bod cynlluniau galluogi wedi eu hintegreiddio. Mae angen gwaith ar y cynlluniau TG a digidol. Mae angen trefniadau clir sydd wedi eu cofnodi er mwyn goruchwyllo a chraffu ar y perfformiad o'i gymharu â'r amcanion strategol.

Pennu'r cyfeiriad strategol

Mae gan AaGIC weledigaeth glir a ategir gan amcanion strategol a ddatblygwyd gyda chyfraniad gan y Bwrdd, y staff a rhanddeiliaid a thystiolaeth o welliant parhaus

- 59 Mae AaGIC wedi pennu a chyfleu ei weledigaeth i'r staff a'r rhanddeiliaid. Mae ganddi bwyslais hirdymor ac mae'n rhoi cleifion wrth ei gwraidd. Er nad yw'n ddarostyngedig i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, mae'r egwyddorion wedi'u cyfochri â'i gweledigaeth.
- 60 Mae saith amcan strategol AaGIC yn deillio o'r weledigaeth ac maent wedi eu nodi'n glir yn ei Gynllun Gweithredu Blynyddol 2019-20. Ar gyfer pob amcan, mae crynodeb gweithredol yn nodi'r cerrig milltir allweddol i'w cyflawni erbyn diwedd 2020.
- 61 Mae AaGIC wedi datblygu a chyflwyno ei Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru gyntaf i Lywodraeth Cymru. Mae hon yn allweddol i lawer o weledigaeth ac amcanion AaGIC ac fe'i datblygwyd gan ddefnyddio ymgysylltiad helaeth ag amrywiaeth eang o dros 1,000 o rhanddeiliaid.
- 62 Datblygwyd y weledigaeth a'r amcanion drwy waith ymgysylltu mewnol helaeth a lefel resymol o waith ymgysylltu allanol (o gofio'r amserlen fer), gyda chymeradwyaeth derfynol gan y Bwrdd. Gwnaeth AaGIC fwy o waith ymgysylltu allanol ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig gan ddefnyddio gwahanol ddulliau ffurfiol ac anffurfiol megis: sioeau teithiol a digwyddiadau i rhanddeiliaid ledled Cymru; cyfarfodydd unigol penodol â rhanddeiliaid allweddol; a bwletinâu rheolaidd i rhanddeiliaid. Yn AaGIC, ystyrir bod cyfathrebu yn fusnes i bawb ac yn ganolog i lwyddiant. Ymrwymodd AaGIC ar ei wefan i ddatblygu model a map o'r rhanddeiliaid, ond mae ei uchelgeisiau wedi'u cyfyngu gan alluoedd cyfrwng y GIG cyfan. Mae'n gweithio ar y materion hyn ac yn y cyfamser yn defnyddio bwletinâu rheolaidd i'r rhanddeiliaid a digwyddiadau wedi'u hysbysebu i sicrhau cyfathrebu da. O ystyried pwysigrwydd a graddfa yr ymgysylltu â rhanddeiliaid, byddem yn ei annog i barhau i ddod o hyd i atebion i ddatblygu model y wefan ryngweithiol.
- 63 Yn ystod 2019, mae'r amcanion strategol wedi eu hadolygu a'u diweddarau am gyfnod tair blynedd y Cynllun Tymor Canolig Integredig 2020-23 er mwyn cyfochri'n well â gweithgareddau ac atebolrwydd.

Datblygu cynlluniau strategol

Mae AaGIC wedi cryfhau ei ddull cynllunio ac mae'n bwriadu datblygu Cynllun Tymor Canolig Integredig cymeradwy ar gyfer 2020-23 er bod yr amserlenni'n dynn o ran sicrhau y deallir yr adnoddau gofynnol yn llawn a bod cynlluniau galluogi wedi eu cyfochri

- 64 Mae AaGIC yn gweithio yn unol â Chynllun Gweithredu Blynyddol 'cymeradwy' ar gyfer 2019-20. Mae'n defnyddio gwersi a ddysgwyd wrth ddatblygu'r Cynllun Gweithredu Blynyddol, gan gynnwys sylwadau gan Lywodraeth Cymru, o ran datblygu ei Gynllun Tymor Canolig Integredig 2020-23. Roedd yr heriau allweddol a nodwyd yn cynnwys y capasiti a'r gallu i gynllunio, sicrhau ymgysylltiadau dwy ffordd effeithiol â rhanddeiliaid ac integreiddio elfennau eraill, megis cyllid, i'r cynllun. Mae'n braf gweld bod llawer o'r pwyntiau dysgu hyn (ac eraill) wedi cael sylw fel y nodir isod.
- 65 Cyflwynwyd cynllun amlinellol ac amserlenni ar gyfer datblygu i'r tîm Gweithredol ym mis Mai 2019, gyda'r wybodaeth ddiweddaraf yn dilyn ym mis Gorffennaf ac ym mis Medi. Mae'r cynllun yn cynnwys

amser ar gyfer sylwadau a gwaith craffu gan y Bwrdd, rhannu cynigion cychwynnol â'r uwch dîm (sy'n hanfodol er mwyn sicrhau bod elfennau'r cynllun yn cydgysylltu) ac ymgysylltu â rhanddeiliaid.

- 66 Ceir swyddogaethau a chyfrifoldebau clir ar gyfer datblygu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig. Mae'r tîm Cynllunio a Pherfformiad (y Tîm) yn arwain ei ddatblygiad ac mae wedi darparu deunyddiau hyfforddi a chymorth i dimau sy'n datblygu cynlluniau sylfaenol, a groesawyd ac a werthfawrogwyd. Mae'r canllawiau wedi galluogi cynnydd da mewn amser cymharol fyr, gyda dull gweithredu cyson ar draws y sefydliad. Roedd y canllawiau ar lunio amcanion ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn cynnwys hyrwyddo defnydd o'r dadansoddiad PESTLE wrth ystyried cyfleoedd a bygythiadau; sicrhau bod Cymru lachach a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn cael eu hystyried, ac ystyried y cymorth sydd ei angen gan alluogwyr. Darparwyd templedi hefyd ar gyfer datblygu cyflwyniadau prosiect y gyfarwyddiaeth. Yn rhan o'r gwersi a ddysgwyd ar ôl prosiect y Cynllun Tymor Canolig Integredig, awgrymwn y dylai AaGIC ystyried adnewyddu'r deunyddiau a'r offer hyfforddi a'u datblygu yn 'becyn cymorth' cynllunio ar gyfer y blynyddoedd i ddod.
- 67 Ar adeg ein hadolygiad, roedd llawer o'r gwaith o asesu'r galw a'r capasiti gweithredol yn mynd rhagddo. Felly hefyd oedd datblygiad cynlluniau galluogi megis cyllid, y gweithlu, a TG a digidol. Mae'r tri chynllun galluogi hyn yn cael eu drafftio ar hyn o bryd gyda'r bwriad o'u cwblhau ym mis Rhagfyr yn barod i'w cyflwyno ar gyfer y Cynllun Tymor Canolig Integredig ym mis Ionawr 2020.
- 68 Mae'r gwaith meincnodi yn ei ddyddiau cynnar ac nid yw wedi chwarae rhan fawr yn natblygiad y Cynllun Tymor Canolig Integredig hwn. Dylai AaGIC sicrhau bod ei feincnodau yn cyfrannu at ddatblygiad Cynllun Tymor Canolig Integredig y flwyddyn nesaf. Y flwyddyn nesaf, byddwn yn adolygu a yw meincnodi wedi dechrau cefnogi'r broses o foderneiddio a gwella'r gwasanaethau.
- 69 Mae'r Cyfarwyddwr Cynllunio a'r Cyfarwyddwr Cynllunio Cynorthwyol wedi ymgysylltu â'u grwpiau cymheiriaid perthnasol yn y GIG drwy gydol y flwyddyn ac maent yn cymryd rhan mewn gweithgareddau cynllunio y GIG cyfan, ac mae gallu cynllunio staff yn dechrau gwella trwy hyfforddiant yr academi cynllunio.
- 70 Mae Cynllun Gweithredu Blynyddol 2019-20 yn cynnwys y gweithgareddau TG a digidol sydd eu hangen i gefnogi cyflawniad y Cynllun, ond nid oes strategaeth TG a digidol ar waith er bod cynlluniau i'w datblygu yn 2020-21. Mae'r amcanion TG a digidol ar gyfer 2021-23 yn cael eu drafftio ar hyn o bryd er mwyn cwblhau'r Cynllun Tymor Canolig Integredig erbyn mis Ionawr 2020.
- 71 Mae Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol gyda chymorth y Cyfarwyddwr Cynorthwyol ar gyfer Cynllunio Perfformiad yn parhau i fod yn gyfrifol ar lefel weithredol dros TG a digidol. Bu hwn yn drefniant dros dro, fodd bynnag mae'r gwaith o benodi Pennaeth Digidol wedi ei ohirio. Rydym yn argymhell bod AaGIC yn parhau i ystyried y capasiti i gyflawni swyddogaeth Pennaeth Digidol a'r angen i benodi i'r swydd. Nid yw AaGIC wedi datblygu na chyflwyno adroddiadau dangosyddion perfformiad TG a digidol rheolaidd eto y gellir eu defnyddio i fonitro perfformiad.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 72 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â chynllunio strategol. Mae **Arddangosyn 6** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 6: Gwella cynllunio strategol: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Ymgysylltu â rhanddeiliaid Bydd amseriad yr ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol, a'r sylwadau iddynt, yn hollbwysig i'ch cylch cynllunio chi a'u cylch cynllunio nhw. Ceisiwch ddatblygu arwyddion clir ar y wefan i rhanddeiliaid, gan gynnwys hyfforddeion a darpar hyfforddeion.	Ymgysylltu cynhwysfawr â rhanddeiliaid drwy gydol 2019. Ymrwymodd AaGIC ar ei wefan i ddatblygu model a map o'r rhanddeiliaid ac o ystyried pwysigrwydd a graddfa yr ymgysylltu â rhanddeiliaid, rydym yn argymhell ei fod yn parhau i ddod o hyd i atebion i ddatblygu model y wefan ryngweithiol.
Datblygu Cynllun Gweithredu Blynyddol a Chynllun Tymor Canolig Integredig Gweithredu ar wersi allweddol a ddysgwyd o'r Cynllun Gweithredu Blynyddol wrth ddatblygu Cynllun Tymor Canolig Integredig. Ystyried ffyrdd o gynyddu'r capasiti a'r gallu cynllunio yn y tymor byr a hir.	Cafwyd tystiolaeth glir o'r gwersi a ddysgwyd drwy'r dull o ddatblygu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig yn 2019. Dylai AaGIC sicrhau bod y gwaith meincnodi, sydd ar gam datblygu cynnar ar hyn o bryd, yn cyfrannu at ddatblygiad y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn y dyfodol. Yn rhan o'r gwersi a ddysgwyd ar ôl prosiect y Cynllun Tymor Canolig Integredig, dylai AaGIC ystyried adnewyddu'r deunyddiau a'r offer hyfforddi a'u datblygu yn 'becyn e-gymorth' cynllunio ar gyfer y dyfodol.
Strategaethau a chynlluniau gweithredol Meddylwch am sut y byddwch yn mynd ati i wneud dewisiadau hyddysg ar gynigion cystadleuol oherwydd adnoddau cyfyngedig.	Mae'r Pennaeth Cynllunio a pherfformiad yn datblygu dull symlach o gyflwyno achos busnes a ddylai fynd i'r afael â hyn yn rhannol.

Monitro'r broses o gyflawni'r cynllun strategol

Bellach, mae gan AaGIC system o adrodd ar berfformiad a dangosfwrdd ar waith, ond mae dangosyddion perfformiad allweddol yn dal i gael eu datblygu, ac argymhellir trefniadau ar gyfer goruchwyllo a chraffu ar y perfformiad o'i gymharu â'r amcanion strategol a'r Cynllun Tymor Canolig Integredig

- 73 Fel y nodwyd yn gynharach, nid oes unrhyw fframwaith rheoli perfformiad wedi'i ddogfennu ar waith sy'n nodi beth gaiff ei adrodd ac i bwy, amledd a goruchwyliaeth y Bwrdd/Pwyllgorau o reoli perfformiad. Fodd bynnag, er bod gwaith yn mynd rhagddo, mae adroddiad perfformiad a dangosfwrdd ar waith. Mae fformat yr adroddiad perfformiad yn glir ac mae'n nodi'r cynnydd o ran amcanion strategol yn dda drwy'r rhaglenni a'r prosiectau sy'n sail iddynt. Mae'r wybodaeth a gyflwynir yn cynnwys cerrig milltir, terfynau amser, swyddogion cyfrifol, statws y cynnydd a sgôr Coch Oren Gwyrdd. Adroddir yn ychwanegol ar yr eithriadau ar gyfer unrhyw brosiectau â sgôr goch ar y raddfa Coch Oren Gwyrdd. Mae'r dangosfwrdd yn crynhoi hyn ac yn darparu mesurau data allweddol, a bydd monitro yn cryfhau wrth i'r adroddiad a'r dangosfwrdd ddatblygu.

- 74 Fodd bynnag, nid oes unrhyw ddangosyddion perfformiad allweddol na thargedau ar waith y gall y Bwrdd eu defnyddio i graffu ar berfformiad, nid ydynt wedi'u cysylltu'n glir ag unrhyw amcanion strategol, ac fel yr adroddwyd yn gynharach, mae'r cynnwys yn dal i gael ei ddatblygu. Er efallai nad yw'n briodol i'r holl amcanion strategol fod â dangosyddion perfformiad allweddol mesuradwy, byddem yn disgwyl fel arfer i ddangosyddion perfformiad allweddol fod wedi'u cysylltu ag amcan strategol.
- 75 Cyflwynwyd yr adroddiad perfformiad am y tro cyntaf yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Medi, ac yna cyflwynwyd 'Adolygiad Canol y Flwyddyn o'r Cynllun Blyneddol' i'r Bwrdd mis Tachwedd er mwyn darparu'r newyddion diweddaraf ynglŷn â'r ymrwymïadau yn y Cynllun Blyneddol ar gyfer 19/20 ar bwynt canol y flwyddyn. Mae'r ddogfen honno'n darparu disgrifiad naratif manwl o'r cynnydd o'i gymharu â phob amcan strategol a'r prosiectau sy'n sail iddynt, ond nid oes dangosyddion perfformiad allweddol cysylltiedig na data o'r adroddiad perfformiad y byddem yn disgwyl eu gweld wrth eu hochr.
- 76 Mae gwerth nodi hefyd, o ystyried bod rhan sylweddol o'r gweithgareddau dyddiol yn cynnwys newid, y byddem yn annog AaGIC i ystyried yr angen i sefydlu swydd rheoli rhaglen i reoli'r newid.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 77 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â monitro'r cynllun strategol. Mae **Arddangosyn 7** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 7: Gwella'r broses o fonitro'r cynllun strategol: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Dangosyddion perfformiad allweddol a monitro cyflawniad Byddwch yn glir ynghylch dangosyddion perfformiad o'u cymharu â dangosyddion perfformiad allweddol. Nodwch feincnodau addas. Peidiwch ag anghofio darparu cipolwg gyda'r data.	Mae'r gwaith yn mynd rhagddo. Gweler argymhelliad A7

Rheoli adnoddau ariannol

- 78 Fe wnaethom ystyried y camau y mae AaGIC yn eu cymryd i gyflawni cydbwysedd ariannol ac i greu cynaliadwyedd ariannol yn y tymor hwy. Rydym wedi asesu'r sefyllfa ariannol, y dull cynllunio ariannol, rheolaethau ariannol a stiwardiaeth, a'r trefniadau ar gyfer monitro ac adrodd ariannol. Fe wnaethom ni adolygu hefyd y cynnydd a wnaed wrth weithredu'r pwyntiau dysgu o'n hadolygiad sylfaenol.
- 79 Canfu ein gwaith yn 2019 fod **rheolaethau a pholisïau ariannol ar waith, bod gwelliannau i adroddiadau ariannol yn parhau a bod gwaith i gryfhau'r broses o reoli asedau a chontractau wedi cychwyn**. Er gwaethaf problemau staffio cynnar, mae rheolaethau a pholisïau ariannol allweddol wedi eu blaenoriaethu trwy adrodd i'r Bwrdd yn amserol. Erbyn hyn, mae gan AaGIC y capasiti a'r gallu angenrheidiol ar gyfer cynllunio ariannol, ac mae swyddogaethau a chyfrifoldebau clir wedi'u sefydlu. Mae rhagor o waith yn cael ei wneud mewn cysylltiad â rheoli asedau a chontractau er mwyn hwyluso'r broses o gynllunio, llywodraethu a defnyddio asedau'n dda, gan barhau i ddatblygu adroddiadau ariannol i'r Bwrdd.

Cynllunio ariannol

Mae AaGIC wedi sefydlu ei drefniadau cynllunio ariannol, ond mae angen iddo ddeall ei referniw a'i anghenion cyfalaf yn y dyfodol yn well

- 80 Ar ôl dechrau anodd oherwydd newidiadau mewn staff allweddol a dibyniaeth ar staff cyllid dros dro, erbyn hyn mae gan AaGIC y capasiti a'r gallu angenrheidiol ar gyfer cynllunio ariannol ac mae swyddogaethau a chyfrifoldebau clir wedi eu sefydlu. Mae lluniad y cynllun ariannol un flwyddyn ar gyfer 2019-20 a Chynllun Comisiynu a Hyfforddi 2022-23 (a gafodd gyfraniadau cyllid sylweddol) yn llywio datblygiad y cynllun ariannol tair blynedd gyntaf, a ddylai fod yn barod i'w gynnwys yng Nghynllun Tymor Canolig Integredig 2020-23.
- 81 Mae'n ymddangos bod cyllidebau wedi'u seilio ar dybiaethau realistig gyda gwybodaeth a gadwyd gan staff o gyrff rhagflaenol, a phrofiad helaeth o gynllunio ariannol GIG Cymru gan newydd-ddyfodiaid sy'n dod â gwybodaeth a sgiliau gwerthfawr. Mae cyllidebu ar gyfer meysydd gwariant newydd megis costau cyfalaf a chostau llety eraill lle nad yw'r wybodaeth hanesyddol ar gael yn fwy heriol.
- 82 Mae AaGIC yn gweithio ar sefydlu Strategaeth Rheoli Asedau, Cofrestr Asedau Sefydlog a rhestr gyflawn o'r holl brydlesi a ddelir. Bydd y rhain yn helpu i sicrhau y gellir rheoli, cynnal ac adnewyddu adeiladau a chyfarpar yn ôl yr angen, ac i lywio trafodaethau cynllunio a chyllidebu gyda Llywodraeth Cymru. Er mai dim ond £100,000 yw'r dyraniad cyfalaf dewisol blyneddol cyfredol a bod gofynion cyfalaf AaGIC yn gymharol isel, mae'n bwysig sicrhau bod darlun clir o'r cyfarpar a'r asedau eraill ar gael ar gyfer defnydd a chynllunio effeithiol.
- 83 O gofio bod yr elfen fwyaf o wariant wedi'i chomisiynu drwy sefydliadau eraill, mae angen amcangyfrif yn sylweddol wrth gynllunio ariannol a chyllidebu, yn arbennig yn ymwneud â recriwtio, defnydd bwrsariau a chyfraddau yr hyfforddeion sy'n gadael cyn gorffen eu cwrs ar gyfer y flwyddyn nesaf. Mae cynnydd da yn cael ei wneud wrth sefydlu'r sgiliau a'r arbenigedd angenrheidiol yn AaGIC a bydd cynllunio ariannol a rheoli'r gyllideb yn parhau i esblygu. Tanwariodd AaGIC yn ystod ei gyfnod ariannol cyntaf hyd at 31 Mawrth 2019, felly nid oes gofyniad brys i nodi arbedion, i wella costau nac i lunio cynlluniau arbedion, ond dylai AaGIC sicrhau ei fod yn gwneud hynny pan fo modd.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 84 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â chynllunio ariannol. Mae **Arddangosyn 8** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 8: Gwella Cynllunio Ariannol: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Sicrhau bod strategaethau caffael, contractio a chomisiynu cysylltiedig ar waith gyda threfniadau rheoli clir.	Mae'r Cynllun Comisiynu a Hyfforddi wedi ei gymeradwyo ac mae staff allweddol sy'n rhan o'r broses yn deall y trefniadau caffael.
Llunio cofrestr lesau a chofrestr asedau sefydlog.	Mae AaGIC yn bwriadu cwblhau'r rhain er mwyn darparu rhestr o lesau ac asedau fel yr oeddent ar 1 Ebrill 2020.

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
	Sicrhau bod hyn yn cael ei wneud a llunio rhestr o asedau i sicrhau bod yr asedau nad ydynt ar y gofrestr asedau sefydlog yn cael eu cofnodi hefyd er mwyn cael darlun llawn.
Datblygu strategaeth rheoli asedau.	Nid yw hyn wedi ei wneud ar hyn o bryd ac fe'i hystyir yn flaenoriaeth isel oherwydd lefel isel yr asedau a ddelir.

Rheolaeth a rheolaethau ariannol

Mae AaGIC yn sefydlu rheolaethau rheoli ariannol effeithiol ond mae rhagor i'w wneud o ran rheoli asedau a chontractau

- 85 Mae'r cyfrifoldebau cyllidebol yn glir wrth i ddeiliaid cyllidebau ymrwymo i gyllidebau a chael cymorth rheoli gan Bartneriaid Busnes Cyllid. Mae'r gefnogaeth a ddarperir wedi gwella yn ystod y flwyddyn wrth i swyddi gwag gael eu llenwi, ond hoffai rhai deiliaid cyllidebau gael mwy o gymorth gyda threfniadau contractio. Cyhoeddwyd canllawiau yn nodi'r broses o bennu'r gyllideb. Defnyddiwyd hyn ar gyfer y Cynllun Ariannol Blyneddol ac maent yn cael eu defnyddio ar gyfer y cynllun ariannol tair blynedd.
- 86 Lluniwyd Cofrestr Contractau a Chytundebau ym mis Tachwedd 2019 a oedd yn nodi nifer o drefniadau y mae angen eu hailystyried a'u diweddarw ac y mae angen i drydydd partïon gytuno arnynt, gan gynnwys contractau sydd wedi dod i ben. Mae'r gwaith hwn yn cael ei flaenoriaethu i sicrhau bod trefniadau yn cydymffurfio â threfniadau caffael cyhoeddus a bod y risg y caiff gwasanaeth ei dynnu'n ôl ar fyr rybudd a'r angen am weithredoedd tendrau sengl yn cael eu lleihau a'u rheoli.
- 87 Caiff Cofrestr Buddiannau ei chynnal gan Ysgrifennydd y Bwrdd a chaiff ei hadolygu'n ffurfiol bob blwyddyn. Mae Polisi Datgan Diddordeb wedi ei ymgorffori yn y Polisi ar gyfer Safonau Ymddygiad Busnes. Bwriedir adrodd y gofrestr yn flynyddol i'r pwyllgor Archwilio a Sicrwydd.
- 88 Cymeradwydd y pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Strategaeth Atal Twyll ym mis Mai 2019. Darparodd y Gwasanaeth Atal Twyll yn y GIG 30 diwrnod o wasanaeth i AaGIC yn ystod 2019-20, a chodi ymwybyddiaeth drwy gyfrwng cyflwyniadau, cyfarwyddiadau a chylchlythyrau oedd y rhan fwyaf o'r gwaith. Hyd yma, i'r uwch dîm arwain a'r staff cyllid y darperid y cyflwyniadau, a bwriedir darparu rhagor o gyflwyniadau. Gan fod AaGIC yn sefydliad newydd, nid yw wedi cymryd rhan yn y Fenter Twyll Genedlaethol eto.
- 89 Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gwneud gwaith ychwanegol er mwyn archwilio effeithiolrwydd y trefniadau atal twyll ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru, ac mae'n bwriadu cyhoeddi ei ganfyddiadau yn ystod haf 2020. Bydd ei waith yn cael ei lywio gan waith maes lleol a ddechreuodd ddiwedd 2019.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 90 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â rheolaeth ariannol. Mae **Arddangosyn 9** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 9: Gwella rheolaeth ariannol: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Nodi'r contractau a llunio cofrestr contractau	Mae hyn wedi ei wneud bellach, ond mae wedi tynnu sylw at waith ychwanegol sydd ei angen i roi trefniadau cytundebol priodol ar waith er mwyn darparu nifer o wasanaethau. Dylai AaGIC sicrhau bod y gwaith hwn yn mynd rhagddo'n gyflym fel bod pob contract o fewn ei gyfnod cytundebol er mwyn sicrhau: • cydymffurfiaeth â rheoliadau caffael; • mai dim ond gwasanaethau angenrheidiol sydd wedi eu cynnwys; • bod y risg o weithredoedd tendrau sengl yn cael ei lleihau; a • bod y sefydliad yn cael gwerth am arian.

Goruchwylio a chraffu ar y perfformiad ariannol

Mae'r trefniadau adrodd a chraffu wedi gwella yn ystod y flwyddyn ac mae gwybodaeth ariannol fanylach yn cael ei darparu bellach er ein bod yn argymhell gwelliant parhaus

- 91 Ers mis Gorffennaf 2019, mae'r Bwrdd wedi derbyn adroddiad cyllid manylach, gan gynnwys atodiad yn nodi perfformiad ariannol pob cyfarwyddiaeth. Mae'r adroddiad yn rhwydd ei ddeall ac yn rhoi'r sefyllfa ariannol yn ei chyd-destun gyda gweithgareddau cynllunio adnoddau a materion perfformiad allweddol eraill megis nifer y myfyrwyr.
- 92 Ers mis Hydref 2019, mae'r Bwrdd hefyd wedi derbyn yr adroddiad Monitro Dychweliadau Misol llawn a gyflwynir i Lywodraeth Cymru. Mae dull tryloyw o'r fath yn ganmoladwy, er y gellid gwella adroddiadau'r Bwrdd yn fwy trwy ddarparu crynodeb haws ei ddeall. Yn gyffredinol, gellid ystyried defnyddio dangosfyrddau, dangosydd perfformiad allweddol a chofnodi eithriadau. Mae'r tîm adrodd ar gyllid yn bwriadu adolygu adroddiadau gan eu cymharu â'r arferion da a nodir yn y Good Practice for Financial Board and Committee Reporting gan y Finance Academy. Rydym hefyd yn argymhell y dylid adolygu nodweddion da adroddiad cyllid fel y nodir yn Atodiad 1 ein hadroddiad 2016 'Comparative Report of NHS Reporting' (a ddarparwyd yn flaenorol i Ysgrifennydd y Bwrdd).

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 93 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â darparu adroddiadau ariannol. Mae **Arddangosyn 10** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 10: Gwella'r broses o ddarparu adroddiadau ariannol i'r Bwrdd: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Cyfle i edrych ar arferion da o ran cyflwyno adroddiadau ariannol i'r Bwrdd gyda'r nod o ddarparu cipolwg ar feysydd gweithredol a defnyddio cyllid fel galluogwr gwirioneddol.	Mae AaGIC wedi gwella'r wybodaeth a ddarperir i'r Bwrdd sy'n cynnwys mwy am berfformiad ariannol pob Cyfarwyddiaeth erbyn hyn. Rhoddir manylion hefyd am y camau y mae angen eu cymryd i fantoli'n ariannol. Mae'n bwriadu adolygu canllawiau arferion gorau y Finance Academy wrth gyflwyno adroddiadau ariannol i'r Bwrdd er mwyn mireinio'r wybodaeth a gyflwynir. Dylai AaGIC barhau i ddatblygu gwelliannau drwy ystyried y canlynol hefyd: • nodweddion da adroddiad cyllid fel y'i nodir yn Atodiad 1 ein hadroddiad 2016 'Comparative Report of NHS Reporting'; ac • adolygu Adroddiadau Monitro Misol i'r Bwrdd.

Perfformiad ariannol

Mae AaGIC yn rhagweld sefyllfa o fantoli'r gyllideb ar gyfer y flwyddyn sy'n dod i ben ar 31 Mawrth 2020

- 94 Adroddodd AaGIC danwariant refeniw o £68,000 ar gyfer y chwe mis gweithredu hyd at 31 Mawrth 2019 a mantolodd y gyllideb o'i chymharu â'i gyllideb cyfalaf. Gweithiodd yn agos gyda Llywodraeth Cymru yn ystod y cyfnod, i fonitro'r sefyllfa ariannol a chytuno ar newidiadau cyllidebol terfynol i gyfateb yn fras â'u hanghenion refeniw. Mae Llywodraeth Cymru yn fodlon ar y dull hwn yn ystod y cyfnod pontio hwn.
- 95 Ar gyfer y saith mis hyd at 31 Hydref 2019, mae AaGIC yn adrodd tanwariant net o £1,234,090 (1% o'i gyllideb adnoddau refeniw) yn ei gyllideb adnoddau refeniw ac mae'n rhagweld y bydd yn mantoli'r gyllideb ar ddiwedd y flwyddyn. Ceir amrywiannau sylweddol yn y Gyfarwyddiaeth Nyrsio (tanwariant o £1,658,917) a'r Cyfarwyddiaethau Meddygol a Fferyllol (gorwariant o £961,633) a deellir eu bod yn amlygu'r anhawster wrth bennu cyllidebau mewn cyfnod pan fo niferoedd cynyddol o fyfyrwyr yn cael eu recriwtio i leoedd hyfforddi. Mae'r newid yn nifer y myfyrwyr a ariennir yn effeithio ar y broses o bennu cyllidebau comisiynu hefyd a bydd yn parhau i wneud hynny wrth symud ymlaen. Caiff hyn ei egluro yn yr adroddiad ariannol ac mae'r amrywio o fewn goddefiad rhesymol o ystyried maint y cyllidebau a heriau recriwtio.

- 96 Ystyrir cynigion ar gyfer cyllideb gyfalaf o £100,000 ar hyn o bryd. Bydd AaGIC yn parhau i weithio'n agos gyda Llywodraeth Cymru drwy gydol y flwyddyn er mwyn sicrhau bod dyraniadau terfynol yn rhesymol ac yn realistig.

Rheoli cynhyrchiant ac effeithlonrwydd y gweithlu

- 97 Fe wnaethom ni ystyried y camau y mae AaGIC yn eu cymryd i sicrhau bod ei weithlu yn cael ei reoli'n dda ac yn gynhyrchiol. Aseswyd trefniadau gennym ar gyfer mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi a datblygu a chymryd camau i ymgysylltu â staff drwy wrando arnynt a mynd i'r afael ag anghenion lles. Adolygwyd gennym hefyd y cynnydd a wnaed wrth weithredu'r pwyntiau dysgu o'n hadolygiad sylfaenol.
- 98 **Mae gwaith ardderchog o ymgysylltu â staff wedi helpu i ysgogi diwylliant cadarnhaol ac mae cynlluniau ar waith i wella trefniadau rheoli'r gweithlu.** Ceir pwyslais cryf ar ddiwylliant sefydliadol, ymgysylltu â staff, a lles y staff. Mae'r ôl-groniad o arfarniadau swyddi wedi ei glirio ac mae strategaethau ar waith i reoli swyddi gwag. Mae cynlluniau hyfforddi a datblygu yn mynd rhagddynt ac mae gwaith wedi'i gynllunio i wella'r lefelau a gofnodir o arfarniadau staff a'r hyfforddiant statudol a gorfodol a gwblheir.

Rheoli'r gweithlu

Mae AaGIC wedi clirio ei ôl-groniad o arfarniadau swyddi, mae ganddo gyfraddau salwch isel, ac mae ganddo strategaethau ar waith i reoli ei swyddi gwag, fodd bynnag mae lle i gryfhau metrigau perfformiad y gweithlu

- 99 Amlygodd ein hadolygiad sylfaenol heriau o ran recriwtio i swyddi allweddol a chwblhau arfarniadau swyddi yn amserol yn unol â bandiau cyflog Agenda ar gyfer Newid GIG Cymru. Er gwaethaf yr heriau hyn, mae'r sefydliad wedi parhau i gyflawni ei agenda, er yr effeithiwyd ar gyflymder y gwaith mewn rhai meysydd.
- 100 Mae'n gadarnhaol y cliriodd AaGIC yr ôl-groniad o arfarniadau swyddi ym mis Medi 2019. Erbyn hyn, mae 22 aelod o staff sydd wedi eu hyfforddi i ymgymryd â dyletswyddau paru swyddi y panel, gan gynnwys dau sy'n aelod o undeb llafur. Mae hyn wedi helpu i fynd i'r afael â llawer o'r dagfa o ran recriwtio.
- 101 Er ei bod yn ymddangos bod gan AaGIC nifer sylweddol o swyddi gwag o hyd (38 ym mis Rhagfyr 2019), mae'r rhain yn peri risg isel i'r sefydliad gan fod strategaethau ar waith i'w rheoli, megis defnyddio staff asiantaeth a phobl ar secondiad dros dro. O gofio bod y sefydliad yn esblygu o hyd, ar brydiau y mae wedi penderfynu ychwanegu at y gweithlu wrth i anghenion busnes godi a dal swyddi nes bod y gwasanaeth yn barod i recriwtio iddynt, er enghraifft y swyddogaethau trawsnewid yn y Gyfarwyddiaeth Nyrsio. Hefyd, mae swyddi cyfwerth ag amser llawn yn is gan fod llawer ohonynt yn swyddi rhan amser. Mae AaGIC yn gobeithio recriwtio i swyddi gwag o fewn 12 mis ac ym mis Rhagfyr 2019 yr oedd naw swydd (6.3 cyfwerth ag amser llawn) wedi'u hysbysebu. Fodd bynnag, bu'n anodd recriwtio i rai swyddi gwag, er enghraifft y Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol. Efallai y bydd yn ddefnyddiol adolygu'r rhwystrau i recriwtio'n llwyddiannus i'r swyddi hyn.

- 102 Mae AaGIC yn dilyn 'Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith GIG Cymru' ac mae wedi cynllunio cwrs rheoli absenoldeb ar gyfer rheolwyr. Mae'r hyfforddiant yn gweithredu ar sail ataliol o ran atal salwch, gydag addasiadau wedi eu teilwra ar gyfer staff, a dull rheoli tosturiol. Ymddengys fod dull cadarnhaol o sicrhau les a diwylliant yn cael ei adlewyrchu yn ei lefelau isel o absenoldeb oherwydd salwch: 0.7% ym mis Mehefin 2019, o'i gymharu â chyfartaledd Cymru o 5.4%.
- 103 Creffir ar faterion gweithlu drwy'r adroddiad perfformiad, a adroddwyd i'r Bwrdd am y tro cyntaf ym mis Medi 2019. Mae'r adran perfformiad corfforaethol yn manylu ar fetrigau'r gweithlu gyda naratif cysylltiedig. Mae'r dangosfwrdd perfformiad yn dangos niferoedd y staff sydd mewn swyddi, ynghyd â niferoedd yr ymadawyr a niferoedd y dechreuwyr. O ystyried y materion sy'n ymwneud â swyddi gwag a'r defnydd o staff asiantaeth ar hyn o bryd, dylai AaGIC ystyried cynnwys data ynglŷn â swyddi gwag, staff asiantaeth a chyfraddau trosiant.
- 104 Mae'r pwyllgor Archwilio a Sicrwydd yn craffu'n fanylach ar faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu, ac yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf am feysydd megis arfarnu swyddi, recriwtio a chydymffurfiaeth â hyfforddiant gorfodol.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 105 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â rheoli'r gweithlu. Mae **Arddangosyn 11** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 11: Gwellar broses o reoli'r gweithlu: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Swyddi gwag Sicrhau bod adroddiadau'n glir ynghylch a yw swyddi'n wag neu'n swyddi posibl ar gyfer y dyfodol.	Mae'r sefydliad yn glir bellach o ran pa swyddi sy'n wag, pa swyddi sydd wedi eu llenwi gan weithwyr asiantaeth a pha swyddi wedi eu rhoi o'r neilltu am y tro.

Hyfforddi a datblygu

Mae AaGIC yn datblygu ei gynlluniau hyfforddi a datblygu, mae wedi cyflwyno cynllun arfarnu sy'n seiliedig ar werthoedd, ac mae ganddo gynlluniau ar waith i wella'r cyfraddau arfarnu isel a hyfforddiant gorfodol

- 106 Canfu ein hadolygiad sylfaenol fod AaGIC, yn ystod ei chwe mis cyntaf, wedi canolbwyntio ar ddatblygu Strategaeth Datblygu Pobl a Sefydliadol, gan ddarparu hyfforddiant statudol a gorfodol, a rhoi proses arfarnu staff ar waith.
- 107 Bwriedir lansio'r Strategaeth Datblygu Pobl a Sefydliadau (sydd hefyd yn cynnwys cynllun y gweithlu) ym mis Rhagfyr 2019. Ymgynghorwyd â staff ar y strategaeth ddrafft mewn sioeau teithiol ledled Cymru ac adroddwyd y sylwadau i'r tîm gweithredol, a bwriedir rhannu'r canlyniadau â'r staff yn fuan. Mae'r staff hefyd wedi cael y cyfle i gyfrannu at gynllun hyfforddi a datblygu ar wahân, sydd ar ffurf drafft ar hyn o bryd.

- 108 Mae'n braf gweld bod AaGIC yn bwriadu cael ymagwedd 'gyrfaoedd' wrth gyflogi staff. Mae'n ystyried cynllunio ar gyfer olyniaeth, hyfforddi a mentora, a chyfleoedd am newid swyddi i fyny ac i'r ochr. Mae rhaglen arwain a rheoli wrthi'n cael ei datblygu hefyd, gyda'r nod o'i lansio'r flwyddyn nesaf.
- 109 Er hynny, adroddwyd ym mis Hydref 2019 mai 49.5% oedd cyfradd hyfforddiant statudol a gorfodol AaGIC, sy'n is o lawer na'r targed cenedlaethol o 85%. Mae'r holl fodiwlau hyfforddiant statudol a gorfodol wedi bod ar gael ar Gofnod Staff Electronig ers mis Ebrill 2019. Amlygodd adroddiad i'r pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ym mis Tachwedd 2019 fod y Tîm Pobl yn ceisio gwella cydymffurfiaeth trwy gyfathrebu â staff trwy sawl ffordd a'i fod yn cynnig hyfforddiant ar y Cofnodion Staff Electronig. Mae'r adroddiad hefyd yn tynnu sylw at faterion sy'n ymwneud â chofnodi cydymffurfiaeth staff sy'n gweithio ar draws mwy nag un sefydliad. Mae'r prif gymhlethdod yn ymwneud â sut i gael sicrwydd yr ymgwymerwyd â hyfforddiant statudol a gorfodol mewn cyrff ieuchyd eraill, heb eu cyfrif dwywaith. Adroddodd AaGIC wrth symud ymlaen y bydd yr adroddiad perfformiad yn rhannu cydymffurfiaeth o ran hyfforddiant i staff craiff AaGIC a staff ar fathau eraill o gontractau. I wella cydymffurfiaeth â'r targed cenedlaethol, efallai hoffai AaGIC ddefnyddio dull wedi'i seilio ar risgiau i flaenoriaethu hyfforddiant statudol a gorfodol.
- 110 Ym mis Ebrill 2019, cyflwynodd AaGIC ei gynllun arfarnu sy'n seiliedig ar werthoedd. Fe'i datblygwyd mewn ymgynghoriad â'r staff a'i nod yw helpu staff i adolygu eu perfformiad gan ddefnyddio 23 ymddygiad y sefydliad bob chwe mis. Gwnaed diwygiadau i'r system ar gyfer staff meddygol (yn amodol ar system arfarnu ar wahân) er mwyn osgoi dyblygu. Anogir rheolwyr i ddefnyddio dull hyfforddi o gynnal trafodaethau arfarnu gyda phwyslais ar helpu'r staff i fod â pherchenogaeth. Mae arfarniad 360 gradd sy'n seiliedig ar werthoedd wedi ei wneud yn orfodol i reolwyr, ond mae ar gael i weithwyr eraill hefyd. Rydym yn annog AaGIC i gysylltu'r dull 360 gradd yn glir â Chynllun Datblygu Personol unigolyn yn hytrach na'i arfarniad. Gall hyn fod yn ffordd fwy effeithiol o gael gafeael ar sylwadau gonest a gwerthfawr. Mae'r Tîm Pobl yn cwblhau ymarfer asesu ansawdd ar sampl o arfarniadau a gwblhawyd.
- 111 Ym mis Hydref 2019, cofnodwyd mai cyfradd arfarnu AaGIC oedd 11.4% yn unig, sy'n is o lawer na'r targed cenedlaethol o 85%. Mae adroddiad i'r pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ym mis Tachwedd 2019 yn awgrymu bod y gyfradd isel o arfarniadau a gwblhawyd yn deillio o wybodaeth anghywir ar y Cofnod Staff Electronig. Mae cofnodion a ddelir gan y Tîm Pobl, yn awgrymu mai 76% yw'r gyfradd arfarnu wirioneddol. Mae'r Tîm Pobl yn mynd i'r afael â'r mater hwn drwy hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth o'r Cofnodion Staff Electronig ac mae cynlluniau ar waith i integreiddio arfarniadau i'r system Cofnodion Staff Electronig. Rydym yn disgwyl i AaGIC ddatblygu'r mater hwn yn gyflym a gweld y gyfradd arfarnu a chywirdeb data'r Cofnodion Staff Electronig yn gwella yn ystod y misoedd nesaf.

Y cynnydd ar bwyntiau dysgu'r adolygiad sylfaenol

- 112 Yn ein hadolygiad sylfaenol, amlygwyd y pwyntiau dysgu canlynol gennym mewn cysylltiad â hyfforddiant a datblygiad. Mae **Arddangosyn 12** yn disgrifio'r cynnydd a wnaed.

Arddangosyn 12: Gwella hyfforddiant a datblygiad: pwyntiau dysgu

Pwynt dysgu	Disgrifiad o'r Cynnydd
Hyfforddiant Statudol a Gorfodol Sicrhau bod darparu hyfforddiant statudol a gorfodol yn flaenoriaeth.	Mae gan AaGIC gyfradd gydymffurfio isel o ran hyfforddiant statudol a gorfodol (49.5%) ac nid yw'n cyflawni'r targed cenedlaethol o 85%. Mae'r Tîm Pobl yn cymryd camau i wella cydymffurfiaeth. Dylai AaGIC ystyried gweithredu mewn modd sydd wedi'i seilio ar risg i flaenoriaethu hyfforddiant yn ei gamau gweithredu i wella cydymffurfiaeth â'r targed cenedlaethol.

Ymgysylltu â staff a lles

Mae gan AaGIC werthoedd ac ymddygiadau sefydliadol cadarn, mae'n gweithredu ar ganlyniadau'r arolwg staff ac yn canolbwyntio ar les y staff ac ar ymgysylltu â nhw

- 113 Canfu ein hadolygiad sylfaenol fod AaGIC yn meithrin diwylliant sefydliadol cryf, ac mae ymgysylltu â'r staff yn nodwedd gadarnhaol. Roedd canlyniadau arolwg staff GIG AaGIC yn ffafriol o'u cymharu â chyrff eraill y GIG.
- 114 Mae AaGIC yn parhau i hyrwyddo ei werthoedd a'i ymddygiadau. Mae'n eu cyflwyno mewn sesiynau ymsefydlu, yn eu harddangos ar bosteri ac yn sicrhau eu bod yn fan cychwyn ar gyfer datblygu polisïau. Mae'r uwch-arweinwyr yn cefnogi ac yn arddangos y gwerthoedd, er enghraifft, mae'r Prif Weithredwr yn cynnal sesiynau drws agored yn chwarterol ac yn cynnig sesiynau unigol i'r staff.
- 115 Roedd gan AaGIC gyfradd ymateb o 65% i arolwg staff y GIG yn 2018 a chyflwynwyd y canlyniadau i'r staff yn y gynhadledd staff ym mis Mehefin 2019. Mewn ymateb i'r canfyddiadau, mae cynllun gwella arolwg staff wedi ei ddatblygu. Goruchwylir y cynllun gan y Tîm Gweithredol a'r Grŵp Diwylliant sy'n cael ei arwain gan y staff. Bydd y Grŵp Diwylliant (y Grŵp Ymgysylltu â Staff erbyn hyn) yn gyfrifol am roi'r cynllun gwella ar waith a pherchen arno. Mae sylwadau gan staff yn nodi efallai nad oedd yr arolwg yn berthnasol i'r holl grwpiau staff wedi arwain at newid y dull gweithredu ar gyfer y flwyddyn nesaf, a'r bwriad o ddefnyddio arolwg gwyntyllu y GIG cyfan a ddatblygwyd ac a ddarperir gan y GIG ar gyfer y GIG.
- 116 Mae gan AaGIC bwyslais cryf ar les y staff. Mae ganddo Rwydwaith Iechyd a Lles a chysylltiadau â'r rhwydwaith lles cenedlaethol. At ei gilydd, mae'r ddau rwydwaith wedi datblygu asesiad o anghenion iechyd i staff y GIG ei gwblhau, sy'n cael ei dreialu gan AaGIC. Mae dull AaGIC o ddefnyddio ei hun fel bwrdd profi ar gyfer mentrau newydd ar gyfer y GIG cyfan yn gadarnhaol ac un enghraifft yn unig ydyw o sut y mae'n bwriadu byw'r gwerthoedd y mae'n eu harwain ledled Cymru. Daeth yr asesiad anghenion iechyd i ben ddiwedd mis Hydref 2019 a bydd yr wybodaeth yn cael ei defnyddio i ddatblygu strategaeth lles AaGIC. Yn y cyfamser, mae AaGIC yn cynllunio ac yn cynnal sawl menter lles. Mae'r rhain yn cynnwys ffrwythau am ddim ar ddiwrnod cyflog, cyflwyno awr o les wythnosol,

archwilio'r dewisiadau ar gyfer rhaglen cymorth i weithwyr², teithiau amser cinio a chonsesiwn yn y gampfa leol. Mae hefyd yn archwilio ffyrdd o'i gwneud yn haws i staff sy'n gweithio o bell nad ydynt wedi eu lleoli yn y De fynychu cyfarfodydd.

- 117 Mae AaGIC yn gweithio tuag at sawl achrediad a gydnabyddir yn genedlaethol megis achrediad Stonewall a'r Safon Iechyd Corfforaethol. Y mae wedi ymrwymo i Amser Newid a hwn fydd y sefydliad cyntaf yng Nghymru i gael y symbol Cyfathrebu, sy'n cydnabod cyfathrebu â phobl anabl.

² Ar hyn o bryd mae AaGIC yn defnyddio rhaglen cymorth i weithwyr Byrddau Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro ond mae'r amseroedd aros yn hir.

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500
Fax: 029 2032 0600
Textphone: 029 2032 0660

E-mail: info@audit.wales
Website: www.audit.wales

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500
Ffacs: 029 2032 0600
Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru
Gwefan: www.archwilio.cymru



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Adroddiad Archwilio Blynnyddol 2019 – **Addysg a Gwella Iechyd Cymru**

Blwyddyn archwilio: 2018-19

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2020

Cyfeirnod y ddogfen: 1678A2020-21



Paratowyd y ddogfen hon yn rhan o waith a berfformiwyd yn unol â swyddogaethau statudol.

Os gwneir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae cod adran 45 yn nodi'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partïon perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildddefnyddio'r ddogfen hon i Swyddfa Archwilio Cymru yn info.officer@audit.wales.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

Paratowyd yr adroddiad hwn ar ran yr Archwilydd Cyffredinol gan Mike Usher, David Thomas, Helen Goddard a Clare James.

Cynnwys

Adroddiad cryno

Ynghylch yr adroddiad hwn	4
Prif negeseuon	5

Adroddiad manwl

Archwiliad o'r Adroddiad Atebolrwydd a'r Datganiadau Ariannol	6
Rwyf wedi cyflwyno barn ddiamod ar gywirdeb a phriodoldeb paratoi datganiadau ariannol yr Awdurdod ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019, er fy mod i, wrth wneud hynny, wedi tynnu sylw swyddogion a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd at rai materion	6
Rwyf wedi cyflwyno barn archwilio ddiamod ar reoleidd-dra y trafodiadau ariannol yn natganiadau ariannol yr Awdurdod	7
Trefniadau ar gyfer sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn y defnydd o adnoddau	8
Mae'r Bwrdd a'r pwyllgorau yn darparu arweinyddiaeth gref ac yn gweinyddu eu busnes yn dda, ond mae risg, sicrwydd y bwrdd, rheoli perfformiad a llywodraethu gwybodaeth yn feysydd i'w datblygu ymhellach	9
Mae gweledigaeth glir ac amcanion strategol ar waith gyda chynlluniau i lunio Cynllun Tymor Canolig Integredig ond mae cefnogi cynlluniau gweithredol a monitro cyflawniad y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn feysydd i weithio arnynt ymhellach	9
Mae rheolaethau a pholisïau ariannol ar waith, mae gwelliannau i adroddiadau ariannol yn parhau ac mae gwaith i gryfhau'r broses o reoli asedau a chontractau wedi cychwyn	10
Mae gwaith ardderchog o ymgysylltu â staff wedi helpu i ysgogi diwylliant cadarnhaol ac mae cynlluniau ar waith i wella trefniadau rheoli'r gweithlu	10

Atodiadau

Atodiad 1 – adroddiadau a gyflwynwyd yn ystod 2019	12
Atodiad 2 – ffi archwilio	13

Adroddiad manwl

Ynghylch yr adroddiad hwn

- 1 Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r canfyddiadau o'r gwaith archwilio yr wyf wedi'i wneud yn Addysg a Gwella Iechyd Cymru (yr Awdurdod) yn ystod 2019. Fe wnes i'r gwaith hwnnw i gyflawni fy nghyfrifoldebau o dan Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004. Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i mi:
 - a) archwilio ac ardystio'r cyfrifon a gyflwynir i mi gan yr Awdurdod, a'u gosod gerbron y Cynulliad Cenedlaethol;
 - b) bod yn fodlon bod y gwariant a'r incwm y mae'r cyfrifon yn ymwneud â nhw wedi'u cymhwyso at y dibenion a fwriadwyd ac yn unol â'r awdurdodau sy'n eu llywodraethu; a
 - c) bod yn fodlon bod gan yr Awdurdod drefniadau priodol ar waith i sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn ei ddefnydd o adnoddau.
- 2 Rwyf wedi adrodd fy nghanfyddiadau yn y **Prif negeseuon** o dan y penawdau canlynol:
 - Archwiliad o'r Adroddiad Atebolrwydd a'r Datganiadau Ariannol
 - Trefniadau ar gyfer sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn y defnydd o adnoddau
- 3 Rwyf wedi cyflwyno sawl adroddiad i'r Awdurdod eleni. Mae'r adroddiad archwilio blynyddol hwn yn grynoded o'r materion a gyflwynwyd yn yr adroddiadau manylach hyn. Ceir rhestr o'r adroddiadau yn **Atodiad 1**.
- 4 Mae **Atodiad 2** yn cyflwyno'r amcangyfrif diweddaraf o'r ffi archwilio y bydd yn rhaid i mi ei godi i dalu costau gwirioneddol fy ngwaith yn yr Awdurdod, ynghyd â'r ffi wreiddiol a nodwyd yng Nghynllun Archwilio 2019.
- 5 Mae'r Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwr Cyllid Dros Dro wedi cytuno bod yr adroddiad hwn yn ffeithiol gywir. Fe wnaethom ei gyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ar 27 Ionawr 2020. Cyflwynir yr adroddiad i'r Bwrdd mewn cyfarfod Bwrdd diweddarach a bydd pob aelod yn cael copi. Rydym yn annog yn gryf y dylai'r Awdurdod drefnu i'r adroddiad hwn gael ei ddosbarthu'n ehangach. Byddwn yn sicrhau bod yr adroddiad ar gael i'r cyhoedd ar [wefan Swyddfa Archwilio Cymru](#) ar ôl i'r Bwrdd ei ystyried.
- 6 Hoffwn i ddiolch i staff ac aelodau'r Awdurdod am eu cymorth a'u cydweithrediad wrth i fy nhîm wneud ei waith archwilio yn ystod y 12 mis diwethaf.

Prif negeseuon

Archwiliad o'r Adroddiad Atebolrwydd a'r Datganiadau Ariannol

- 7 Rwyf wedi dod i'r casgliad bod cyfrifon yr Awdurdod wedi'u paratoi yn briodol a'u bod yn gywir o ran sylwedd, ac ni wnaeth fy ngwaith nodi unrhyw wendidau sylweddol o ran rheolaethau mewnol yr Awdurdod sy'n berthnasol i fy archwiliad o'r cyfrifon. Felly rwyf wedi cyflwyno barn ddiamod ar eu paratoi.
- 8 Fodd bynnag, wrth gyflwyno'r farn ddiamod hon, rwyf wedi tynnu sylw swyddogion a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd at y materion canlynol:
 - gellid gwella dosbarthiad gwariant, croniadau a chyfrifyddu ad-daliadau, ond yn ein barn ni, nid yw hyn yn annisgwyl mewn sefydliad sy'n dal i fod yn gymharol newydd lle nad yw gweithdrefnau staff a gweithredu wedi'u sefydlu'n llawn hyd yn hyn; a
 - dylid ystyried a chryfhau meini prawf craidd ac amseriad gwahoddiadau am geisiadau ar gyfer dyraniadau ychwanegol i Brifysgolion Cymru yn y dyfodol, er mwyn sicrhau gwerth da am arian a defnydd priodol o adnoddau.
- 9 Cyflawnodd yr Awdurdod ei ddyletswydd ariannol gyntaf ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019, i sicrhau nad yw ei wariant yn fwy na chyfanswm y cyllid a ddyrannwyd iddo ar gyfer y cyfnod, ac felly rwyf wedi cyflwyno barn ddiamod ar reoleidd-dra y trafodiadau ariannol yn ei gyfrifon ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben bryd hynny.
- 10 Cyflwynwyd Llythyr Cylch Gwaith ar 25 Hydref 2018, yn cadarnhau y byddai'r cyfnod hyd at 31 Mawrth 2019 yn parhau yn gyfnod trawsnewid wrth i'r Awdurdod roi ei weithrediadau llawn ar waith. Felly nid oedd yr Awdurdod yn destun ail ddyletswydd ariannol ar gyfer y cyfnod cyfrifyddu hyd at 31 Mawrth 2019. Gan fod yr Awdurdod wedi cyflawni ei ddyletswydd ariannol gyntaf, ac na nodwyd unrhyw faterion eraill i dynnu sylw atynt, ni roddwyd adroddiad o sylwedd ar gyfrifon yr Awdurdod. Roedd yn ofynnol i'r Awdurdod baratoi cynllun blynyddol ar gyfer 2019-20 yn unol â Fframwaith Cynllunio GIG Cymru.

Trefniadau ar gyfer sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn y defnydd o adnoddau

- 11 Mae fy rhaglen o waith Archwilio Perfformiad yn yr Awdurdod wedi fy arwain at lunio'r casgliad bod arweinyddiaeth gref a threfniadau cadarn wedi cefnogi **busnes effeithiol a diwylliant cadarnhaol ymhlith staff yn 2019. Mae cynllun blwyddyn ar waith a gwnaed cynnydd da hyd yn hyn ar y cynllun tair blynedd. Ceir cyfleoedd i wella wrth ffurfioli a gwella trefniadau sicrwydd.**

Archwiliad o'r Adroddiad Atebolrwydd a'r Datganiadau Ariannol

- 12 Mae'r adran hon o'r adroddiad yn crynhoi'r canfyddiadau o fy archwiliad o ddatganiadau ariannol yr Awdurdod ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019. Trwy'r datganiadau hyn mae'r sefydliad yn dangos ei berfformiad ariannol ac yn nodi ei asedau net, costau gweithredu net, enillion a cholledion cydnabyddedig, a llifau arian parod. Mae paratoi'r datganiadau yn elfen hanfodol o ddangos stiwardiaeth briodol o arian cyhoeddus.
- 13 Disgrifir fy nghyfrifoldeb o ran archwilio datganiadau ariannol yr Awdurdod yn fy nghyhoeddiadau [Datganiad o Gyfrifoldebau](#), sydd ar gael ar wefan Swyddfa Archwilio Cymru.

Rwyf wedi cyflwyno barn ddiamod ar gywirdeb a phriodoldeb paratoi datganiadau ariannol yr Awdurdod ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019, er fy mod i, wrth wneud hynny, wedi tynnu sylw swyddogion a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd at rai materion

Rwyf wedi dod i'r casgliad bod cyfrifon yr Awdurdod wedi'u paratoi yn briodol a'u bod yn gywir o ran sylwedd, ac ni wnaeth fy ngwaith nodi unrhyw wendidau sylweddol o ran rheolaethau mewnol yr Awdurdod sy'n berthnasol i fy archwiliad o'r cyfrifon

- 14 Cyflwynodd y swyddogion gyfrif drafft o ansawdd da yn unol â'r amserlen a dogfennau gweithiol o ansawdd da i'w ategu er mwyn eu harchwilio. Ar y cyfan, canfuwyd gennym fod yr wybodaeth a ddarparwyd yn berthnasol, yn ddibynadwy yn gymharol, yn sylweddol ac yn hawdd ei deall. Daethom i'r casgliad bod polisïau cyfrifyddu ac amcangyfrifon yn briodol a bod datgeliadau yn y datganiadau ariannol yn ddiduedd, yn deg ac yn eglur. Fe wnaethom ganfod y gellid gwella rhywfaint ar ddosbarthiad gwariant, croniadau a chyfrifyddu ad-daliadau, ond yn ein barn ni, nid yw hyn yn annisgwyl mewn sefydliad sy'n dal i fod yn gymharol newydd lle nad yw gweithdrefnau staff a gweithredu wedi'u sefydlu'n llawn hyd yn hyn.
- 15 Mae'n rhaid i mi adrodd materion sy'n deillio o fy ngwaith i'r rhai sy'n gyfrifol am lywodraethu cyn i mi gyflwyno fy marn archwilio ar y cyfrifon. Adroddodd fy Arweinydd Ymgysylltu Archwilio Ariannol y materion hyn i Bwyllgor Archwilio a Sicrwydd yr Awdurdod ar 29 Mai 2019. Mae [Arddangosyn 1](#) yn crynhoi'r prif faterion a ganfuwyd yn yr adroddiad hwnnw.

Arddangosyn 1: materion a ganfuwyd yn yr Adroddiad ar yr Archwiliad o'r Datganiadau Ariannol

Mae'r tabl canlynol yn crynhoi ac yn darparu sylwadau ynghylch y prif faterion a ganfuwyd.

Mater	Sylwadau'r archwilwyr
Camddatganiadau heb eu cywiro	Cafwyd gorddatgan o £64,000 ar gyfer asedau TG o fewn Eiddo, offer a chyfarpar, oherwydd nid oedd gan yr Awdurdod yr asedau hyn tan fis Ebrill 2019. Ni chywirwyd y camddatganiad hwn oherwydd ei effaith ansylweddol ar y cyfrifon.
Camddatganiadau wedi'u cywiro	Cafwyd cynnydd o £87,000 i ddatgeliad y ffi archwilio i gyfrif am ffi lawn y gwaith archwilio ac arolygu yn 2019. Ail-ddosbarthwyd cyfran o'r cyfanswm o £825,000 o gostau gweithredu eraill i gostau Addysg Feddygol, Ddeintyddol a Fferyllol Ôl-radd, er mwyn adlewyrchu'n fwy cywir natur y trafodiadau hyn. Cafwyd cynnydd i'r croniadau a gostyngiad i'r credydwy'r nad ydynt y GIG, o £1,481,000 er mwyn dosbarthu'n gywir y trafodiadau gwariant hynny a ysgwyddwyd yn ystod y cyfnod adrodd ond na chafwyd anfoneb ar eu cyfer cyn diwedd y flwyddyn. Yn ystod ein harchwiliad fe wnaethom argymhell nifer o ychwanegiadau, newidiadau a phethau i'w dileu yn y datgeliadau yn y datganiadau ariannol i sicrhau cyflawnrwydd, eglurdeb, cywirdeb a chysondeb trwyddi draw, ac i gydymffurfio â'r arfer gorau a nodwyd yn Llawlyfr Cyfrifon GIG Cymru 2018-19.
Materion sylweddol eraill	Dylid ystyried a chryfhau meini prawf craidd ac amseriad ceisiadau i Brifysgolion Cymru a wahoddir am ddyraniadau ychwanegol yn y dyfodol, er mwyn sicrhau y daw'r dyraniadau i law yn amserol yn y cyfnod cyfrifyddu.

Rwyf wedi cyflwyno barn archwilio ddiamod ar reoleidd-dra y trafodiadau ariannol yn natganiadau ariannol yr Awdurdod

Cyflawnodd yr Awdurdod ei ddyletswydd ariannol gyntaf ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019, i sicrhau nad yw ei wariant yn fwy na chyfanswm y cyllid a ddyrannwyd iddo ar gyfer y cyfnod, ac felly rwyf wedi cyflwyno barn ddiamod ar reoleidd-dra y trafodiadau ariannol yn ei gyfrifon ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben bryd hynny

- 16 Mae'n rhaid i drafodiadau ariannol yr Awdurdod fod yn unol â'r awdurdodau sy'n eu llywodraethu. Mae'n rhaid bod ganddo'r pwerau i dderbyn yr incwm ac ysgwyddo'r gwariant a gaiff. Mae ein gwaith yn archwilio'r pwerau hyn ac yn profi nad oes

unrhyw elfennau sylweddol o incwm neu wariant nad oes gan yr Awdurdod y pwerau i'w derbyn neu eu hysgwyddo.

- 17 Pan nad yw Awdurdod yn cyflawni ei ddyletswydd ariannol, mae'n rhaid i mi roi amod ar fy marn ar reoleidd-dra. Ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Mawrth 2019, cyflawnodd yr Awdurdod danwariant o £68,000 o'i gymharu â'i Derfyn Adnoddau Refeniw, a llwyddodd fantoli'r gyllideb o'i gymharu â'i Derfyn Adnoddau Cyfalaf, felly cyflawnodd ei ddyletswydd.

Nid oedd yr Awdurdod yn destun ail ddyletswydd ariannol ar gyfer y cyfnod cyfrifyddu hyd at 31 Mawrth 2019. Gan fod yr Awdurdod wedi cyflawni ei ddyletswydd ariannol gyntaf, ac na nodwyd unrhyw faterion eraill i dynnu sylw atynt, ni roddwyd adroddiad o sylwedd ar gyfrifon yr Awdurdod

- 18 Mae gen i'r pŵer i gyflwyno adroddiad o sylwedd ar gyfrifon yr Awdurdod ynghyd â fy marn, pan fyddaf yn dymuno tynnu sylw at faterion.
- 19 Cyflwynwyd Llythyr Cylch Gwaith ar 25 Hydref 2018, yn cadarnhau y byddai'r cyfnod hyd at 31 Mawrth 2019 yn parhau yn gyfnod trawsnewid wrth i'r Awdurdod roi ei weithrediadau llawn ar waith. Felly nid oedd yr Awdurdod yn destun ail ddyletswydd ariannol ar gyfer y cyfnod adrodd, a gan nad oedd unrhyw faterion eraill i'w hadrodd, ni chyflwynais adroddiad o sylwedd ar y cyfrifon.
- 20 Mae'n ofynnol i'r Awdurdod baratoi cynllun blynyddol ar gyfer 2019-20 yn unol â Fframwaith Cynllunio GIG Cymru.

Trefniadau ar gyfer sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn y defnydd o adnoddau

- 21 Mae dyletswydd statudol arnaf i fod yn fodlon bod gan gyrff y GIG drefniadau priodol ar waith i sicrhau darbodusrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd yn y defnydd o adnoddau. Rwyf wedi cynnal asesiad strwythuredig yn yr Awdurdod yn ystod y 12 mis diwethaf i helpu i gyflawni'r cyfrifoldeb hwnnw. Mae'r gwaith hwn wedi cynnwys adolygu trefniadau'r Awdurdod ar gyfer llywodraethu cyffredinol, cynllunio strategol, rheoli adnoddau ariannol, a rheoli cynhyrchiant ac effeithlonrwydd y gweithlu. Gan fod yr Awdurdod yn gorff GIG newydd, gwnaed fy ngwaith mewn dau gam: adolygiad sylfaen cychwynnol yn y gwanwyn i ddarparu sylwadau cynnar i'r Bwrdd ynghylch meysydd allweddol, a rhagor o waith yn yr hydref a ymhelaethodd ar ganfyddiadau fy adolygiad sylfaen a'u dilyn.
- 22 Mae fy nghasgliadau ar sail y gwaith hwn wedi'u nodi isod.

Mae'r Bwrdd a'r pwyllgorau yn darparu arweinyddiaeth gref ac yn gweinyddu eu busnes yn dda, ond mae risg, sicrwydd y bwrdd, rheoli perfformiad a llywodraethu gwybodaeth yn feysydd i'w datblygu ymhellach

23 Archwiliodd fy ngwaith ar gyfer yr asesiad strwythuredig drefniadau llywodraethu yr Awdurdod, sut y mae'r Bwrdd a'i is-bwyllgorau yn cyflawni eu busnes, ac i ba raddau y mae strwythurau sefydliadol yn cefnogi trefniadau llywodraethu da a llinellau atebolrwydd clir. Edrychais hefyd ar yr wybodaeth y mae'r Bwrdd a'i bwyllgorau yn ei chael i'w helpu i oruchwyllo a herio perfformiad a monitro cyflawniad amcanion sefydliadol. Fe wnes i ganfod y canlynol:

- mae'r Bwrdd a'i bwyllgorau yn dangos arweinyddiaeth gref, golegol â phwyslais ar ddysgu parhaus. Ateir y rhain gan brosesau gweinyddol clir a chynhwysfawr a strwythur sefydliadol cadarn. Ceir cyfle i adolygu goruchwyliaeth y Bwrdd a'r pwyllgorau i sicrhau na chaiff unrhyw feysydd gweithredol eu hepgor o'r gwaith craffu.
- mae fframwaith rheoli risgiau ar waith er bod rhai o'r cofrestrau risg yn anghyflawn ac ni ddiffinnir parodrwydd i dderbyn risg. Mae angen mynd i'r afael â Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd i nodi a mapio ffynonellau sicrwydd allweddol. Mae angen datblygu rhai o'r rhain, yn arbennig o ran rheoli perfformiad a fframweithiau llywodraethu gwybodaeth.
- mae olrhainiwr argymhellion ar waith sy'n olrhain argymhellion archwilio mewnol ac allanol (Swyddfa Archwilio Cymru) ond nid yw'n olrhain argymhellion o ran cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol na rheoliadol. Gwnaed cynnydd rhesymol ar y cyfan o ran y pwyntiau dysgu a godwyd yn ein hadolygiad sylfaen.

Mae gweledigaeth glir ac amcanion strategol ar waith gyda chynlluniau i lunio Cynllun Tymor Canolig Integredig ond mae cefnogi cynlluniau gweithredol a monitro cyflawniad y Cynllun Tymor Canolig Integredig yn feysydd i weithio arnynt ymhellach

24 Archwiliodd fy ngwaith ar gyfer yr asesiad strwythuredig sut y mae'r Bwrdd yn ymgysylltu â phartneriaid ac yn pennu cyfeiriad strategol y sefydliad. Asesais hefyd ba mor dda y mae'r Awdurdod yn cynllunio cyflawniad ei amcanion a sut y mae'n monitro cynnydd wrth gyflawni'r cynlluniau. Nodir fy nghanfyddiadau isod:

- ceir gweledigaeth glir a ategir gan amcanion strategol a dull dysgu ac ymgysylltu parhaus o ddatblygu'r Cynllun Tymor Canolig Integredig. Datblygwyd y weledigaeth a'r amcanion gyda chyfraniad gan y Bwrdd, y staff a rhanddeiliaid.
- mae'r dull cynllunio strategol wedi cryfhau a bwriedir datblygu Cynllun Tymor Canolig Integredig cymeradwy ar gyfer 2020-2023 er bod yr amserlenni'n

dynn o ran sicrhau y deellir yr adnoddau gofynnol yn llawn a bod cynlluniau galluogi wedi eu cyfochri.

- mae adroddiad ar berfformiad a dangosfwrdd ar waith bellach, ond mae dangosyddion perfformiad allweddol yn dal i gael eu datblygu, ac argymhellir cofnodi trefniadau ar gyfer goruchwyllo a chraffu ar berfformiad o'i gymharu â'r amcanion strategol.

Mae rheolaethau a pholisïau ariannol ar waith, mae gwelliannau i adroddiadau ariannol yn parhau ac mae gwaith i gryfhau'r broses o reoli asedau a chontractau wedi cychwyn

- 25 Archwiliodd fy ngwaith ar gyfer yr asesiad strwythuredig y camau y mae'r Awdurdod yn eu cymryd i gyflawni cydbwysedd ariannol a chreu cynaliadwyedd ariannol tymor hwy. Asesais hefyd sefyllfa ariannol y sefydliad, y dull o gynllunio ariannol, rheolaethau a stiwardiaeth ariannol, a'r trefniadau monitro ac adrodd ariannol. Nodir fy nghanfyddiadau isod:
- mae'r problemau staffio cynnar wedi'u datrys, ac mae rheolaethau a pholisïau ariannol allweddol a rheolaeth ariannol wedi eu blaenoriaethu ac maent ar waith;
 - mae trefniadau cynllunio ariannol da wedi'u sefydlu ac mae cynlluniau ariannol wedi'u datblygu am gyfnod o 5 mlynedd yn y Cynllun Tymor Canolig Integredig a gaiff ei gyflwyno;
 - mae mwy o waith yn cael ei wneud ar reoli asedau a chontractau er mwyn hwyluso cynllunio da, llywodraethu da a defnydd da o asedau;
 - mae'r trefniadau adrodd a chraffu wedi gwella yn ystod y flwyddyn ac mae gwybodaeth ariannol amserol fanylach yn cael ei darparu i'r Bwrdd bellach ac mae meysydd i'w datblygu ymhellach yn mynd rhagddynt; a
 - mantolodd yr Awdurdod ei gyllideb yn 2018-19 ac mae'n rhagweld y bydd yn mantoli'r gyllideb ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Mawrth 2020.

Mae gwaith ardderchog o ymgysylltu â staff wedi helpu i ysgogi diwylliant cadarnhaol ac mae cynlluniau ar waith i wella trefniadau rheoli'r gweithlu

- 26 Archwiliodd fy ngwaith ar gyfer yr asesiad strwythuredig y camau y mae'r Awdurdod yn eu cymryd i sicrhau bod ei weithlu wedi'i reoli'n dda a'i fod yn gynhyrchiol. Asesais hefyd y trefniadau ar gyfer diwallu anghenion hyfforddiant a datblygiad a chatau i ymgysylltu â staff a gwrando arnynt a diwallu anghenion lles. Nodir fy nghanfyddiadau isod:
- ceir pwyslais cryf ar ddiwylliant sefydliadol, ymddygiad a gwerthoedd, ymgysylltu â staff, a lles y staff, a cheir cyfraddau salwch isel;

- mae'r ôl-groniad o arfarniadau swyddi wedi ei glirio ac mae strategaethau ar waith erbyn hyn i reoli swyddi gwag, er bod lle i gryfhau metrigau perfformiad y gweithlu a adroddir ar hyn o bryd yn y maes hwn; ac
- mae cynlluniau hyfforddi a datblygu yn mynd rhagddynt a chyflwynwyd cynllun arfarnu wedi'i seilio ar werthoedd. Mae cynlluniau hefyd ar waith i wella lefelau a gofnodir o arfarniadau staff a chyfraddau cwblhau hyfforddiant statudol a gorfodol.

Atodiad 1

Adroddiadau a gyflwynwyd yn ystod 2019

Arddangosyn 2: adroddiadau a gyflwynwyd yn ystod 2019

Mae'r tabl isod yn rhestru'r adroddiadau a gyflwynwyd i'r Awdurdod yn ystod 2019.

Adroddiad	Dyddiad
Adroddiadau archwilio ariannol	
Adroddiad ar yr Archwiliad o'r Datganiadau Ariannol	Mai 2019
Barn ar y Datganiadau Ariannol	Mehefin 2019
Llythyr y Rheolwyr	Mehefin 2019
Adroddiadau archwilio perfformiad	
Asesiad Strwythuredig 2019	Rhagfyr 2019
Arall	
Cynllun Archwilio 2019	Chwefror 2019

Atodiad 2

Ffi archwilio

Nododd Cynllun Archwilio 2019 y ffi archwilio arfaethedig of £175,000 (heb gynnwys TAW).

Y ffi sydd wedi'i chynnwys yn y cyfanswm hwn ar gyfer y gwaith ar y cyfrifon ariannol yw £95,000. Roedd y cymysgedd sgiliau yr oedd ei angen i gwblhau'r gwaith yn yr Awdurdod yn ei flwyddyn gyntaf yn uwch nag a ragwelwyd, felly rydym wedi cytuno ar ffi ychwanegol o £5,970 gyda'r Cyfarwyddwr Cyllid Dros Dro.

Y ffi sydd wedi'i chynnwys yn y cyfanswm hwn ar gyfer y gwaith archwilio perfformiad yw £80,000. Fy amcangyfrif diweddaraf yw y bydd y ffi wirioneddol yn cyfateb i hyn.

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500
Fax: 029 2032 0600
Text phone.: 029 2032 0660

E-mail: info@audit.wales
Website: www.audit.wales

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500
Ffacs: 029 2032 0600
Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru
Gwefan: www.archwilio.cymru



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

2020 Indicative Audit Plan – **Health Education and Improvement Wales**

Audit year: 2019-20

Date issued: January 2020

Document reference: 1689A2020-21



This document has been prepared as part of work performed in accordance with statutory functions.
Further information on this is provided in in Appendix 1.

No responsibility is taken by the Auditor General, the staff of the Wales Audit Office or, where applicable, the appointed auditor in relation to any member, director, officer or other employee in their individual capacity, or to any third party.

In the event of receiving a request for information to which this document may be relevant, attention is drawn to the Code of Practice issued under section 45 of the Freedom of Information Act 2000. The section 45 Code sets out the practice in the handling of requests that is expected of public authorities, including consultation with relevant third parties. In relation to this document, the Auditor General for Wales, the Wales Audit Office and, where applicable, the appointed auditor are relevant third parties.

Any enquiries regarding disclosure or re-use of this document should be sent to the Wales Audit Office at infoofficer@audit.wales.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay. Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

This document was produced by Helen Goddard, Clare James, Dave Thomas and Mike Usher on behalf of the Auditor General for Wales.

Contents

2020 Indicative Audit Plan

Summary	4
Financial audit	4
Performance audit	7
Fee, audit team and timetable	9
Future developments to my audit work	11

Appendices

Appendix 1 – respective responsibilities	12
Appendix 2 – other future developments	13

2020 Indicative Audit Plan

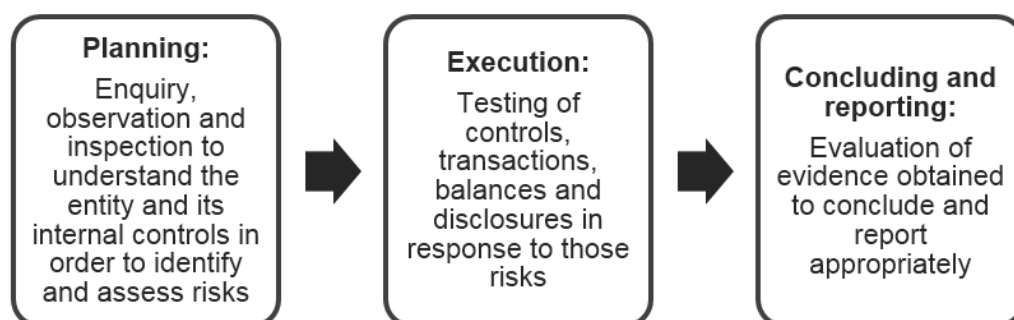
Summary

- 1 As the external auditor of the Health Education and Improvement Wales Special Health Authority (the Authority), my objective is to carry out an audit which discharges my statutory duties as Auditor General and fulfils my obligations under the Code of Audit Practice, namely to:
 - examine and certify whether your financial statements are 'true and fair' and lay them before the National Assembly together with any report that I make on them;
 - satisfy myself that the expenditure and income reported in your accounts have been incurred or received lawfully and in accordance with the authorities which govern them; and
 - assess whether you have made proper arrangements for securing economy, efficiency and effectiveness in the use of resources.
- 2 The purpose of this indicative plan is to set out my proposed work, when it will be undertaken, how much it will cost and who will undertake it.
- 3 There have been no limitations imposed on me in planning the scope of this audit however, as my detailed planning work only commenced earlier this month, it has not yet been possible to complete all aspects of my audit risk assessment. If any significant changes to my audit approach are required, I shall update the Audit and Assurance Committee at its next meeting.
- 4 My responsibilities, along with those of management and those charged with governance, are set out in [Appendix 1](#).

Financial audit

- 5 It is my responsibility to issue a certificate and report on the financial statements which includes an opinion on their 'truth and fairness' and the regularity of the expenditure and income within them. [Appendix 1](#) sets out my responsibilities in full.
- 6 The audit work we undertake to fulfil our responsibilities responds to our assessment of risks. This understanding allows us to develop an audit approach which focuses on addressing specific risks whilst providing assurance for the financial statements as a whole. Our audit approach consists of three phases as set out in [Exhibit 1](#).

Exhibit 1: my financial audit approach



- 7 The risks of material misstatement which I consider to be significant, and which therefore require special audit consideration, are set out in **Exhibit 2** along with the work I intend to undertake to address them. Also included are other key areas of audit attention that my team will be focusing on.

Exhibit 2: Financial audit risks

Financial audit risks	Proposed audit response
Significant risks	
Financial statements production – timeliness and quality The timetable for producing and certifying financial statements within NHS Wales is demanding. Draft financial statements are required to be submitted for audit on 1 May 2020. The Board will need to approve the audited financial statements by the end of May, for Auditor General certification in early June. This is the first year the Authority is required to prepare financial statements to include a full year of operation and the comparative period. There is therefore a risk to the quality and delivery of the financial statements for audit within these set timescales. In 2018-19 I reported that some classification of expenditure, accruals and accounting for prepayments could be improved, but in our view this finding was not unexpected for an organisation still in its relative infancy where both staff and operating procedures are yet to be fully embedded. There is a risk that such deficiencies in year-end procedures still exist and may recur in the 2019-20 financial statements.	My audit team will: • provide support and advice to the Authority wherever possible without compromising our independence; • provide an audit-deliverables report to assist the Authority in the preparation of relevant working papers in support of the financial statements; • review the closedown timetable and action plans to assess that arrangements are in place to produce robust and complete financial statements within the prescribed timetable; and • agree a timetable for the audit and certification of the financial statements. My audit team will also review the 2019-20 year-end 'closing pack', which will be prepared to inform and train the Authority's finance staff on the key processes and requirements for preparing the accounting information which feeds into the financial statements.

Financial audit risks	Proposed audit response
Management override The risk of management override of controls is present in all entities. Due to the unpredictable way in which such override could occur, it is viewed as a significant risk.	My audit team will: • check that there is appropriate segregation of duties in place over the operation of material financial systems; • test the appropriateness of journal entries and other adjustments made in preparing the financial statements; • review accounting estimates for biases; and • evaluate the rationale for any significant transactions outside the normal course of business.
Other areas of audit attention	
New accounting standard Introduction of IFRS 16 Leases in 2020-21 may pose implementation risks.	My team will undertake some early work to review preparedness for the introduction of IFRS 16 Leases. See Appendix 2 Exhibit 7 for more detail.
Supplementary funding to universities I reported during my 2018-19 audit that arrangements for allocating supplementary funding to universities in-year should be strengthened. We understand the Authority is currently preparing to invite bids from universities in January 2020 for supplementary funding in the 2019-20 financial year. Hence there remains a risk that the funding will not be used for the purposes intended, and/or will not represent good value for money.	My audit team will: • review the follow-up arrangements the Authority has undertaken to verify the procurement of assets purchased with the 2018-19 funding; and • review the Authority's updated conditions attached to the 2019-20 funding to ensure the money is awarded for the purposes intended.
Related party disclosures I reported during my 2018-19 audit that procedures should be strengthened to ensure a complete and accurate record of related party transactions and supporting audit trail. Hence, there remains a risk that related party transactions are not identified and disclosures are incomplete.	My audit team will: • provide support and advice to the Authority, wherever possible, to improve procedures without compromising our independence; • review the relationships identified by the Authority for completeness; • undertaken substantive audit procedures to test the accuracy of disclosures; and • agree the format of disclosures to those required for compliance with the NHS Manual for Accounts and Financial Reporting Manual.

- 8 I do not seek to obtain absolute assurance on the truth, fairness and regularity of the financial statements and related notes but adopt a concept of materiality. My aim is to identify material misstatements, that is, those that might result in a reader of the accounts being misled. The quantitative level at which we judge such misstatements to be material for the Authority is calculated as 1% of gross expenditure. Whether an item is judged to be material can also be affected by certain qualitative issues such as legal and regulatory requirements, or areas of the financial statements that we consider to be of particular interest to the reader that we therefore judge to be sensitive.
- 9 For reporting purposes, we will treat any misstatements below a 'trivial' level (set at 5% of materiality) as not requiring consideration by those charged with governance and, therefore, we will not report them.
- 10 Our proposed fees and planned timescales for completion of the audit are based on the following assumptions:
- the financial statements are provided in accordance with the agreed timescales, to the quality expected and have been subject to a robust quality assurance review;
 - information provided to support the financial statements is in accordance with the agreed audit deliverables document¹;
 - appropriate accommodation and facilities are provided to enable my audit team to deliver our audit in an efficient manner;
 - all appropriate officials will be available during the audit;
 - you have all the necessary controls and checks in place to enable the Accountable Officer to provide all the assurances that I require in the Letter of Representation addressed to me; and
 - Internal Audit's planned programme of work is complete and management has responded to issues that may have affected the financial statements.
- 11 Our proposed audit fee for this work is included in [Exhibit 4](#).

Performance audit

- 12 It is my responsibility to satisfy myself that the audited body has made proper arrangements for securing economy, efficiency and effectiveness in its use of resources. I do this by undertaking an appropriate programme of performance work each year.
- 13 I set out in this section, the programme of performance audit work to be undertaken at the Authority. The content of the programme is informed by an ongoing analysis of the risks and challenges facing NHS Wales, as well as

¹ The agreed audit deliverables document sets out the expected working paper requirements to support the financial statements and include timescales and responsibilities

consideration of issues and risks that are specific to the Authority. I have also taken account of the work programme of Healthcare Inspectorate Wales (HIW)^{2 3}.

- 14 The topics I plan to examine as part of my 2020 performance audit work are summarised in [Exhibit 3](#).

Exhibit 3: contents of my 2020 performance audit work programme

Theme	Approach/key areas of focus
NHS Structured Assessment	Structured Assessment will continue to form the basis of the work I do at each NHS body to examine the existence of proper arrangements for the efficient, effective and economical use of resources. Building on previous years' work, I will seek to describe the progress that is being made in embedding sound arrangements for corporate governance and financial management, alongside other key processes such as strategic planning, workforce management, procurement and asset management.
Locally focused work	I will also undertake some local performance audit work that reflects issues specific to the Authority. The precise focus of this work will be agreed with executive officers and the Audit and Assurance Committee and will be reflected in the regular updates that are produced for the committee.
Implementing previous audit recommendations	The examination of governance arrangements I undertake as part of my structured assessment work, includes a review of the arrangements that the Authority has in place to track progress against my previous audit recommendations. This allows my team to obtain assurance that the necessary progress is being made in addressing areas for improvement identified in previous audit work. It also enables me to more explicitly measure the impact that my work is having.

- 15 The performance audit projects included in last year's audit plan are all complete and there is no outstanding work.

² [An operational protocol between HIW and the Auditor General sets out how the two organisations will work together, March 2015](#)

³ [Wales Audit Office, Working Together to Provide Assurance describes the collective arrangements the AGW and HIW make use of to review governance arrangements in the NHS, November 2016](#)

Fee, audit team and timetable

Fee

- 16 Your estimated audit fee for 2020 is set out in [Exhibit 4](#). This figure represents an 8.5% decrease compared to the fee set out in the 2019 annual audit plan. This is due to the reduced level of financial audit work now required as the Authority moves towards 'business as usual' operations. Please note that this proposed fee currently remains subject to final moderation by the Auditor General.

Exhibit 4: audit fee

Audit area	Proposed fee for 2020 (£) ⁴	Actual fee for 2019 (£)
Financial accounts work	85,500	100,970
Performance audit work:		
• Structured Assessment	49,500	49,500
• Local projects	30,500	30,500
Performance audit work total	80,000	80,000
Total fee	165,500	180,970

- 17 Planning will be ongoing, and changes to my programme of audit work and therefore my fee, may be required if any key new risks emerge. I shall make no changes without first discussing them with the Interim Director of Finance.
- 18 [Further information on my fee scales and fee setting can be found on our website.](#)

Audit team

- 19 The main members of my local audit team, together with their contact details, are summarised in [Exhibit 5](#).

⁴ The fees shown in this document are exclusive of VAT, which is not charged to you.

Exhibit 5: my local audit team

Name	Role	Contact number	E-mail address
Mike Usher	Engagement Director and responsible for financial audit work	07890 564286	mike.usher@audit.wales
David Thomas	Director with responsibility for performance audit work	07798 503064	dave.thomas@audit.wales
Helen Goddard	Financial Audit Manager	02920 320642	helen.goddard@audit.wales
Clare James	Performance Audit Manager	07837 384617	clare.james@audit.wales
Carwyn Rees	Financial Audit Lead	02920 829375	carwyn.rees@audit.wales

- 20 I can confirm that my team members are all independent of the Authority and your officers. In addition, I am not aware of any potential conflicts of interest that I need to bring to your attention.

Timetable

- 21 I will provide reports, or other outputs as agreed, to the Authority covering the areas of work identified in this document. My key milestones are set out in [Exhibit 6](#).

Exhibit 6: timetable

Planned output	Work undertaken	Report finalised
2020 Audit Plan	January 2020	January 2020
Financial accounts work: - Audit of Financial Statements Report - Opinion on Financial Statements - Management Letter	February to June 2020	May 2020 June 2020 July 2020
Performance audit work: - Structured Assessment - Local project work	Timescales for individual projects will be discussed with the Authority and detailed within the specific project briefings produced for each study, and also within our updates to the Audit Committee.	
Annual Audit Report for 2020	September to November 2020	December 2020

Planned output	Work undertaken	Report finalised
2021 Audit Plan	December 2020 to January 2021	January/February 2021

Future developments to my audit work

Details of other future developments, including forthcoming changes to key International Financial Reporting Standards (IFRS), the Wales Audit Office's Good Practice Exchange seminars my work published to date on the readiness of the Welsh public sector for Brexit, are set out in [Appendix 2](#).

Appendix 1

Respective responsibilities

My powers and duty to undertake your financial audit are set out in the Public Audit (Wales) Act 2004. It is my responsibility to issue a certificate and report on the financial statements which includes an opinion on:

- their 'truth and fairness', providing assurance that they:
 - are free from material misstatement, whether caused by fraud or error;
 - comply with the statutory and other applicable requirements; and
 - comply with all relevant requirements for accounting presentation and disclosure.
- whether the remuneration report is properly prepared.
- the regularity of the expenditure and income.
- the consistency of other information presented with the financial statements.

It must also state by exception if the Annual Governance Statement does not comply with requirements, if proper accounting records have not been kept, if disclosures required for remuneration and other transactions have not been made or if I have not received all the information and explanations I require.

In addition, I may place a substantive report on the financial statements if I wish to make additional observations on any matters within them.

My powers to undertake performance audit work at the Authority are set out in the Government of Wales Acts 1998 and 2006 and this work also discharges my duty under the Public Audit (Wales) Act 2004 to satisfy myself that the body has made proper arrangements for securing economy, efficiency and effectiveness in its use of resources.

My audit work does not relieve management and those charged with governance of their responsibilities which include:

- the preparation of the financial statements and annual report in accordance with applicable accounting standards and guidance;
- the keeping of proper accounting records;
- ensuring the regularity of financial transactions; and
- securing value for money in the use of resources.

Appendix 2

Other future developments

Forthcoming key IFRS changes

Exhibit 7: changes to IFRS standards

Standard	Effective date	Further details
IFRS 16 Leases	2020-21	IFRS 16 will replace the current leases standard IAS 17. The key change is that it largely removes the distinction between operating and finance leases for lessees by introducing a single lessee accounting model that requires a lessee to recognise assets and liabilities for all leases with a term of more than 12 months, unless the underlying asset is of low value. It will lead to all leases being recognised on balance sheet as an asset based on a 'right of use' principle with a corresponding liability for future rentals. This is a significant change in lessee accounting.
IFRS 17 Insurance Contracts	2021-22 at earliest	IFRS 17 replaces IFRS 4 <i>Insurance Contracts</i>, which permitted a variety of accounting practices resulting in accounting diversity and a lack of transparency about the generation and recognition of profits. IFRS 17 addresses such issues by requiring a current measurement model, using updated information on obligations and risks, and requiring service results to be presented separately from finance income or expense. It applies to all insurance contracts issued, irrespective of the type of entity issuing the contracts, so not relevant only for insurance companies. Entities will need to consider carefully whether any contractual obligations entered into meet the definition of an insurance contract. If that is the case, entities will need to determine whether they are covered by any of IFRS 17's specific scope exclusions.

Good Practice Exchange (GPX)

The Wales Audit Office's GPX helps public services improve by sharing knowledge and practices that work. Events are held where knowledge can be exchanged face to face and resources shared online. [Further information, including details of forthcoming GPX events and outputs from past seminars.](#)

Brexit: preparations for the United Kingdom's departure from membership of the European Union

The Auditor General has reported on preparations in Wales for a 'no-deal Brexit', publishing a report in February 2019 and a follow-up letter to the External Affairs and Additional Legislation Committee in September 2019. At the time of reporting, there was a possibility that the UK would leave the EU without a Withdrawal Agreement in place (the no-deal scenario), which would potentially have had significant consequences for Welsh public services and the wider economy and society.

Following the general election, the United Kingdom seems set to leave membership of the European Union on 31 January 2020 under the terms of the Withdrawal Agreement concluded between the EU and UK in October 2019. The next phase will involve negotiating and agreeing the future relationship between the UK and EU.

There will be a transition period to 31 December 2020, during which the UK will continue to participate in EU programmes and follow EU regulations. The Withdrawal Agreement provides for the transition period to be extended by up to two years, with the agreement of the UK and EU. The deadline for agreeing to extend the transition is 31 June 2020. The UK Government has said that it does not intend to extend the transition period.

Despite there being an agreement on the terms of withdrawal, there remain some significant uncertainties:

- Given the very tight timetable for reaching agreement, there is a possibility of the UK leaving the transition period at the end of 2020 without an agreement about the future relationship in place. In this scenario many of the issues previously identified around a 'no-deal Brexit', such as disruption to supply chains, would arise again.
- The UK Government's position of seeking a future relationship based on a free trade agreement (rather than a more close relationship aligned to the single market) has implications that are not yet clear but which create opportunities and risks for Wales' economy, society and environment.
- There are also significant unresolved constitutional questions around how powers in areas where devolved governments were directly applying EU law, such as regional development and agriculture, will be exercised across the UK after the transition period.

In light of these uncertainties, the Auditor General will continue to keep a watching brief over developments and will make a decision later in the year as to what, if any, further work is required to look at public bodies' preparations for either a new relationship or a no-trade deal exit from the transition period.

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500
Fax: 029 2032 0600
Textphone.: 029 2032 0660

E-mail: info@audit.wales
Website: www.audit.wales

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500
Ffacs: 029 2032 0600
Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru
Gwefan: www.archwilio.cymru



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem ar yr Agenda	2.3
Teitl yr Adroddiad	Cynllun Cyfrifon Blynyddol 2019/20		
Awdur yr Adroddiad	Martyn Pennell, Pennaeth Cyfrifyddu Ariannol		
Noddwr yr Adroddiad	Eifion Williams, Cyfarwyddwr Cyllid Dros Dro		
Cyflwynwyd gan	Martyn Pennell, Pennaeth Cyfrifyddu Ariannol		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Mae'r ddogfen hon yn rhoi golwg gyffredinol ar y cynllun cau cyfrifon arfaethedig ar gyfer y flwyddyn ariannol 2019/20 ac yn tynnu sylw at y prif faterion ariannol a thechnegol sy'n effeithio ar y cyfrifon.		
Materion Allweddol	Nid oes dim newidiadau sylweddol yn y gofynion cyfrifyddu technegol yn 2019/20 a fydd yn effeithio ar y cyfrifon yn yr adroddiad.		
Cam Penodol i'w Gymryd (un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafod	Sicrhau
	✓		
Argymhellion	Gofynnir i aelodau wneud y canlynol: nodi'r papur		

1. CYFLWYNIAD

Mae'r ddogfen hon yn rhoi golwg gyffredinol ar y cynllun cau cyfrifon arfaethedig ar gyfer y flwyddyn ariannol 2019/20 ac yn tynnu sylw at y prif faterion ariannol a thechnegol sy'n effeithio ar y cyfrifon.

2. CEFNDIR

Mae'n ofynnol i gyrff GIG Cymru baratoi cyfrifon ac adroddiad blynyddol yn unol â'r penderfyniad a'r cyfarwyddiadau a roddir gan Weinidogion Cymru. Mae'r Grŵp Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn paratoi Llawlyfr Cyfrifon bob blwyddyn, sy'n rhoi arweiniad ar y gofynion statudol i helpu i lunio'r adroddiadau. Mater i bob sefydliad yw dehongli'r canllawiau a chymhwyso'r egwyddorion i'w hamgylchiadau unigol eu hunain.

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y Llawlyfr Cyfrifon drafft ar gyfer 2019/20 ar 20 Rhagfyr 2019, ar gyfer ymgynghori. Mae'r wybodaeth yn y papur hwn yn amodol ar unrhyw newidiadau i fersiwn terfynol y llawlyfr, sydd i fod i gael ei gyhoeddi ym mis Chwefror 2020.

3. Y BROSES A'R AMSERLEN

Nid yw'r gofynion cyfrifyddu a'r dyddiadau cwblhau ar gyfer cyfrifon 2019/20 wedi newid llawer ers 2018/19, felly nid oes dim newidiadau sylweddol yn cael eu cynnig i'r broses gau.

Mae crynodeb o'r prif ddyddiadau cau, gan gynnwys y dyddiadau cyflwyno a chymeradwyo, wedi cael ei ddiweddarau i adlewyrchu'r amserlen ddrafft ar gyfer 2019/20 a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru (atodiad 1). Mae dyddiadau'r Pwyllgorau Archwilio a Sicrwydd sy'n ofynnol a chyfarfodydd y Bwrdd wedi'u cynnwys yn yr amserlen, er gwybodaeth.

Bydd amserlen fanwl yn cael ei chynnal yn y tîm cyfrifon ariannol, a fydd yn nodi pob un o'r tasgau allweddol y mae gofyn eu cwblhau drwy gydol y broses, ac enw unigolyn yn cael ei nodi'r gyfrifol am bob tasg. Bydd yr amserlen yn cael ei monitro'n ddyddiol i sicrhau bod unrhyw oedi'n cael ei nodi cyn gynted â phosibl, ac er mwyn rhoi unrhyw gamau lliniaru ar waith yn ôl y gofyn.

Bydd y camau ychwanegol canlynol yn cael eu cymryd er mwyn gwella'r broses yn 2019/20:

- Bydd pecyn cau yn cael ei roi i bob aelod o staff cyllid, a fydd yn rhoi rhagor o fanylion am y tasgau y bydd gofyn iddynt eu cwblhau, gan gynnwys amserlenni penodol ar gyfer pob eitem. Hefyd, bydd y pecyn yn cynnwys nifer o dempledi a fydd yn cael eu defnyddio i sicrhau y darperir gwybodaeth gywir ac y gellir ei harchwilio i'w hychwanegu at y cyfrifon a'r nodiadau cysylltiedig.
- Bydd y tîm cyfrifon ariannol yn adolygu ac yn herio meysydd sydd wedi'u nodi yn yr adroddiadau archwilio mewnol ac allanol ers y llynedd, i sicrhau bod yr argymhellion wedi cael eu rhoi ar waith yn llawn.

4. ARCHWILIO

Mae cyfarfodydd misol wedi'u trefnu â Swyddfa Archwilio Cymru, gan ddechrau ym mis Ionawr 2020, i drafod cynnydd ac i weithio drwy unrhyw broblemau posibl wrth iddynt godi.

Cynhelir yr archwiliad dros dro rhwng 17 a 28 Chwefror a bydd cam terfynol yr archwiliad yn dechrau ar ddydd Llun, 4 Mai.

5. MATERION ARIANNOL A THECHNEGOL

Nid oes dim newidiadau sylweddol yn y gofynion cyfrifyddu technegol yn 2019/20 a fydd yn effeithio ar y cyfrifon yn yr adroddiad.

Mae Safon Adrodd Ariannol Rhyngwladol 16 (IFRS16) yn ymwneud â thrin lesoedd o ran cyfrifyddu a daw i rym yn y sector cyhoeddus o 1 Ebrill 2020 ymlaen. Bydd gofyn cael un nodyn yng nghyfrifon 2019/20 yn amlinellu amcan o'r effaith yn y dyfodol. Mae gwaith wedi dechrau ar gyfrifo'r newidiadau hyn. Er hynny, rydym yn aros am arweiniad pellach gan Drysorlys EM ar rai o'r agweddau technegol. Gan mai dim ond nifer fach o brydlesau sydd gan AaGIC, y mae'r safon newydd hon yn effeithio arnynt, ni fydd hyn yn ddarn sylweddol o waith i'w gwblhau.

6. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Mae'r papur hwn yn nodi'r amserlen a'r prosesau sydd ar gael gan AaGIC i sicrhau bod y cyfrifon yn cael eu paratoi yn unol â'r gofynion statudol.

7. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Nid oes dim goblygiadau ariannol uniongyrchol yn codi o'r papur hwn.

8. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i aelodau wneud y canlynol:

- **nodi'r** papur.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu ag amcanion corfforaethol (<i>rhowch ✓</i>)	Fel sefydliad newydd, sefydlu AaGIC fel partner dibynadwy a gwerthfawr, cyflogwr ardderchog a brand arbenigol ag enw da.	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg i'r dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i gysoni darpariaeth gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy o ran y gweithlu ar gyfer yr heriau darparu gwasanaethau sy'n cael eu blaenoriaethu.
	✓			
	Gwella'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio technoleg a digidoleiddio wrth ddarparu addysg a gofal.	Rhoi hwb i ddatblygiad arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales.	Dangos gwerth buddsoddiadau yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad Cleifion				
Nid oes dim effaith ar ansawdd, diogelwch na phrofiad cleifion.				
Goblygiadau Ariannol				
Nid oes dim goblygiadau ariannol uniongyrchol yn codi o'r papur hwn.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Nid oes dim goblygiadau cyfreithiol.				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes dim goblygiadau uniongyrchol o ran staffio				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Nid oes dim goblygiadau tymor hir.				
Atodiadau	Atodiad 1 – Crynodeb o amserlen diwedd blwyddyn 2019/20			

Atodiad 1 – Crynodeb o Amserlen Diwedd Blwyddyn 2019/20

Dyddiad	Gweithgaredd	Unigolyn Cyfrifol
07/04/2020	Cyflwyno sefyllfa o ran alldro dangosol ar ddiwedd y flwyddyn i Lywodraeth Cymru	Rhiannon Beckett
01/05/2020	Anfon y ffurflenni ariannol a'r cyfrifon drafft i Lywodraeth Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru (canol dydd)	Martyn Pennell
06/05/2020	Y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd i adolygu'r Cyfrifon Blynnyddol drafft	Eifion Williams
26/05/2020	Y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd i adolygu'r Cyfrifon Blynnyddol terfynol arfaethedig	Eifion Williams
28/05/2020	Bwrdd AaGIC i gymeradwyo'r Adroddiad a'r Cyfrifon Blynnyddol	Eifion Williams a Dafydd Bebb
29/05/2020	Swyddfa Archwilio Cymru yn anfon fersiwn terfynol o'r Adroddiad a'r Cyfrifon Blynnyddol, wedi'i lofnodi, i Lywodraeth Cymru (canol dydd)	Swyddfa Archwilio Cymru



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr	Eitem ar yr Agenda	2.4
Teitl yr Adroddiad	Amserlen Adroddiad Blynyddol 2019/20		
Awdur yr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd a Martyn Pennell, Pennaeth Cyfrifyddu Ariannol		
Noddwr yr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Cyflwynwyd gan	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Rhoi Amserlen i'r Pwyllgor ar gyfer drafftio Adroddiad Blynyddol 2019-20.		
Materion Allweddol	Mae tair prif ran i'r Adroddiad Blynyddol: • Adroddiad Perfformiad • Adroddiad Atebolrwydd (gan gynnwys y Datganiad Llywodraethu Blynyddol) a • Datganiadau Ariannol. Mae drafftio'r Adroddiad Blynyddol yn broses ailadroddus, ac mae'r Amserlen yn nodi manylion cynllun AaGIC ar gyfer creu'r ddogfen yn unol â gofynion statudol.		
Cam Penodol i'w Gymryd (un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafod	Sicrhau
			✓
Argymhellion	Gofynnir i aelodau nodi: • yr Amserlen ar gyfer yr Adroddiad Perfformiad a'r Adroddiad Atebolrwydd (gan gynnwys y Datganiad Llywodraethu Blynyddol) fel yr amlinellir yn Atodiad 1 ar gyfer sicrwydd. • yr Amserlen ar gyfer y Datganiadau Ariannol fel yr amlinellir yn Atodiad 2 ar gyfer sicrwydd.		

AMSERLEN ADRODDIAD BLYNYDDOL 2019/20

1. CYFLWYNIAD

Mae'n ofynnol i gyrff y GIG baratoi Adroddiad Blynyddol ar gyfer pob cyfnod adrodd ariannol. Mae'r adroddiad hwn yn ystyried yr Amserlen ar gyfer paratoi'r Adroddiad Blynyddol ar gyfer y flwyddyn ariannol hon, sef 19/20.

2. CEFNDIR

Mae'n ofynnol i gyrff y GIG gyhoeddi Adroddiad a Chyfrifon Blynyddol tair rhan, fel un ddogfen, sy'n cynnwys:

- i) Adroddiad Perfformiad, sy'n gorfod cynnwys:
 - Trosolwg
 - Dadansoddiad o berfformiad
- ii) Adroddiad Atebolrwydd, sy'n gorfod cynnwys:
 - Adroddiad Llywodraethu Corfforaethol
 - Adroddiad o'r Taliadau a Staff
 - Adroddiad Archwiliad ac Atebolrwydd Cynulliad Cenedlaethol Cymru
- iii) Datganiadau Ariannol, gan gynnwys y Cyfrifon Blynyddol Archwiliedig ar gyfer **2019-20**.

Nid yw'r gofynion cyfrifyddu a'r dyddiadau cwblhau ar gyfer cyfrifon 2019/20 wedi newid llawer ers 2018/19, felly nid oes newidiadau sylweddol yn cael eu cynnig i'r broses gau.

Mae crynodeb o'r prif ddyddiadau cau, gan gynnwys y dyddiadau cyflwyno a chymeradwyo, wedi cael ei ddiweddarau i adlewyrchu'r amserlen ddrafft ar gyfer 2019/20 a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru (atodiadau 1 a 2). Mae dyddiadau'r Pwyllgorau Archwilio a Sicrwydd sy'n ofynnol a chyfarfodydd y Bwrdd wedi'u cynnwys yn yr amserlen, er gwybodaeth.

Mae Gweithgor Adroddiad Blynyddol wedi'i ffurfio a bydd y grŵp hwn yn cyfarfod bob wythnos nawr i fwrw ymlaen â'r gwaith o ddrafftio'r Adroddiad Blynyddol.

Paratoi ac Archwilio Cyfrifon

Ar ôl adolygu adroddiad ISA260 2018/19 a'r llythyr rheoli a gyhoeddwyd gan Swyddfa Archwilio Cymru, bydd y camau gweithredu ychwanegol canlynol yn cael eu cymryd yn 2019/20 er mwyn gwella'r broses:

- Bydd pecyn cau yn cael ei roi i bob aelod o staff cyllid, a fydd yn rhoi rhagor o fanylion am y tasgau y bydd gofyn iddynt eu cwblhau, gan gynnwys amserlenni penodol ar gyfer pob eitem. Hefyd, bydd y pecyn yn cynnwys nifer o dempledi a fydd yn cael eu defnyddio i sicrhau y darperir gwybodaeth gywir ac y gellir ei harchwilio i'w hychwanegu at y cyfrifon a'r nodiadau cysylltiedig.

- Bydd y tîm cyfrifon ariannol yn adolygu ac yn herio meysydd sydd wedi'u nodi yn yr adroddiadau archwilio mewnol ac allanol ers y llynedd, i sicrhau bod yr argymhellion wedi cael eu rhoi ar waith yn llawn.
- Bydd amserlen fanwl yn cael ei chynnal yn y tîm cyfrifon ariannol, a fydd yn nodi pob un o'r tasgau cyfrifon allweddol y mae gofyn eu cwblhau drwy gydol y broses, ac enw unigolyn yn cael ei nodi'r gyfrifol am bob tasg. Bydd yr amserlen yn cael ei monitro'n ddyddiol i sicrhau bod unrhyw oedi'n cael ei nodi cyn gynted â phosibl, ac er mwyn rhoi unrhyw gamau lliniaru ar waith yn ôl y gofyn.

Mae cyfarfodydd misol wedi'u trefnu â Swyddfa Archwilio Cymru, i drafod cynnydd y cyfrifon ac i weithio drwy unrhyw broblemau posibl wrth iddynt godi.

Cynhelir yr archwiliad dros dro rhwng 17 a 28 Chwefror a bydd cam terfynol yr archwiliad yn dechrau ar ddydd Llun, 4 Mai.

Materion Cyfrifyddu Technegol

Nid oes dim newidiadau sylweddol yn y gofynion cyfrifyddu technegol yn 2019/20 a fydd yn effeithio ar y cyfrifon yn yr adroddiad.

Mae Safon Adrodd Ariannol Rhyngwladol 16 (IFRS16) yn ymwneud â thrin lesedd o ran cyfrifyddu, a daw i rym yn y sector cyhoeddus o 1 Ebrill 2020 ymlaen. Bydd gofyn cael un nodyn yng nghyfrifon 2019/20 yn amlinellu amcan o'r effaith yn y dyfodol. Mae gwaith wedi dechrau ar gyfrifo'r newidiadau hyn. Er hynny, rydym yn aros am arweiniad pellach gan Drysorlys EM ar rai o'r agweddau technegol. Gan mai dim ond nifer fach o brydlesau sydd gan AaGIC, y mae'r safon newydd hon yn effeithio arnynt, ni fydd hyn yn ddarn sylweddol o waith i'w gwblhau.

3. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Mae'r amserlen yn cynrychioli cynllun AaGIC ar gyfer drafftio'r Adroddiad Blyneddol a'i nod yw lliniaru'r risgiau sy'n gysylltiedig â drafftio'r ddogfen, sy'n ofyniad statudol.

4. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Nid oes dim goblygiadau ariannol. Ystyrir bod cynhyrchu'r Adroddiad Blyneddol yn fater craidd i AaGIC.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i aelodau **nodi**:

- yr Amserlen ar gyfer yr Adroddiad Perfformiad a'r Adroddiad Atebolrwydd (gan gynnwys y Datganiad Llywodraethu Blyneddol) fel yr amlinellir yn Atodiad 1 ar gyfer **sicrwydd**.
- yr Amserlen ar gyfer y Datganiadau Ariannol fel yr amlinellir yn Atodiad 2 ar gyfer **sicrwydd**.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu ag amcanion corfforaethol <i>(rhowch ✓)</i>	Fel sefydliad newydd, sefydlu AaGIC fel partner dibynadwy a gwerthfawr, cyflogwr ardderchog a brand arbenigol ag enw da.	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg i'r dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i gysoni darpariaeth gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy o ran y gweithlu ar gyfer yr heriau darparu gwasanaethau sy'n cael eu blaenoriaethu.
	✓			
	Gwella'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio technoleg a digidoleiddio wrth ddarparu addysg a gofal.	Rhoi hwb i ddatblygiad arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales.	Dangos gwerth buddsoddiadau yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad Cleifion				
am.				
Goblygiadau Ariannol				
Nid oes dim goblygiadau ariannol.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Mae cwblhau'r Adroddiad Blynyddol yn ddyletswydd statudol ar gyfer AaGIC.				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes dim goblygiadau o ran staffio.				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
amh.				
Hanes yr Adroddiad				
Atodiadau		- Amserlen ar gyfer yr Adroddiad Perfformiad a'r Adroddiad Atebolrwydd (gan gynnwys y Datganiad Llywodraethu Blynyddol) fel yr amlinellir yn Atodiad 1. - Amserlen ar gyfer y Datganiadau Ariannol fel yr amlinellir yn Atodiad 2.		

APPENDIX 1 - ANNUAL REPORT (Excluding Accounts) TIMETABLE

Annual Report 2019/20 – Welsh Government (WG) Submission Dates

Table 1

Draft Accountability Report to WG	Monday, 11 May
Draft Performance Report	Friday, 29 May
Audited Accounts & Accountability Report	Friday, 29 May
Annual Quality Statement	Friday, 29 May
Annual Report, including Performance Report, Accountability Report & Financial Statements, as a single unified PDF document	Friday, 29 May
Public Meeting	No later than Wednesday, 31 st July

Table 2 Timeline for drafting the Annual Report

Requirement	Lead	Date	Scrutiny
1. <u>Accountability Report</u>			
1.1 Annual Governance Statement			
Board & Committee Attendance Table (Checked & verified)	Dafydd Bebb (DB)	13 March	
Register of Interests (can be provided via web-link)	DB	13 March	
Board's assessment of its compliance with the Corporate Governance Code	DB	13 March	
Partnership Governance Framework	DB and Angharad Price (AP)	13 March	
Completion of Governance & Accountability Standard	DB	13 March	
Record of any Ministerial Directions	DB	13 March	
Reconciliation of IA/WAO Reports to HoIA Opinion + Table & detail of Low Assurance Reports	DB	13 March	
Capacity to Handle Risk- Risk profile Newly identified risks and clinical risks (Ignore Emergency Preparedness)	DB	13 March	
BAF & BAF Risks	DB	13 March	
HIW Reports	DB	13 March	
Legislative Assurance Framework	DB	13 March	
Audit & Review Tracker	DB	13 March	

Requirement	Lead	Date	Scrutiny
Write/ Collate 1 st Draft AGS	DB	13 March	
Review 1 st Draft AGS	DB	16 March	
Finalise/Review Draft AGS	DB	16 March	Executive Team 18 March/ Audit Committee 1 April
Make any final amendments	DB	15 May	
Review Final AGS	DB	15 May	Audit Committee 26 May/ Board Meeting 28 May
1.2 Directors Report			
Table 1 Board Composition	DB	13 March	
Table 2 Board Member's Interests	DB	13 March	
Table 3 Audit Committee Membership	DB	13 March	
Information on personal data related incidents formally reported to ICO	DB - Cross reference to AGS	13 March	
Any relevant information on environmental, social and community issues.	Chris Payne (CP)	13 March	
Statement re compliance with cost allocation & charging requirements.	Eifion Williams (EW)	13 March	
Review 1 st Draft Directors Report	DB	16 March	
Finalise/Review Draft Directors Report	DB	16 March	Executive Team 18 March/ Audit Committee 1 April
Make any final amendments	DB	15 May	
Review final Directors Report	DB	15 May	Audit Committee 26 May/ Board Meeting 28 May
1.3 Signature for Statement of Accounting Officer's Responsibilities	Alex Howells (AH)	26 May – Audit Committee/ 28 May Board Meeting	

Requirement		Lead	Date	Scrutiny
1.4 Signature Statement of Director's responsibilities in respect of the accounts		Chris Jones/AH/EW	26 May Audit Committee/ 28 May Board Meeting	
1.5 Workforce Intelligence		Foula Evans (FE) and Ryan Cunningham (RC)	All elements complete by 17 April	
Remuneration & Staff Report		Martyn Pennell	17 April	
Draft Accountability Report (1.1-1.5) to WG		DB	11 May	
Review Final Accountability Report		DB	15 May	
Performance Report				
Draft Performance Report		CP and AP	17 April	Executive Team 22 April
Final Performance Report				Audit Committee 26 May/ Board Meeting 28 May
Annual Quality Statement		DB	13 March	Audit Committee 26 May/ Board Meeting 28 May
Annual Report, including Performance Report, Accountability Report & Financial Statements as a single unified PDF document				To WG by 29 May
Approval of Committee Annual Reports	Need to be before sign off of Audited Accounts on 28 st May if to evidence that work of committees contribute to the working of the Board.			
Audit Committee		6 May and 26 May		

Appendix 2 – Summary Year-end Timetable 2019/20

Date	Activity	Responsible Person
07/04/2020	Indicative year-end outturn position submitted to Welsh Government	Rhiannon Beckett
01/05/2020	Draft accounts and financial returns sent to Welsh Government & Wales Audit Office (Midday)	Martyn Pennell
06/05/2020	Audit & Assurance Committee to review draft Annual Accounts	Eifion Williams
26/05/2020	Audit & Assurance Committee to review proposed final Annual Accounts	Eifion Williams
28/05/2020	Annual Report & Accounts to be approved by HEIW Board	Eifion Williams & Dafydd Bebb
29/05/2020	Signed final version of Annual Report & Accounts sent to Welsh Government by Wales Audit Office (Midday)	Wales Audit Office



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwellu Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem Agenda	2.5
Teitl yr Adroddiad	Adroddiad Llywodraethu Gwybodaeth HEIW		
Awdur yr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Noddwr yr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Wedi'i gyflwyno gan	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Diweddaru'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ar faterion yn ymwneud â Llywodraethu Gwybodaeth.		
Materion Allweddol	Mae HEIW yn gweithredu Cynllun Gwaith Llywodraethu Gwybodaeth i sicrhau ein bod yn cydymffurfio ag Egwyddorion Llywodraethu Gwybodaeth a'r ddeddfwriaeth ar Ddiogelu Data. Mae'r adroddiad yn rhoi diweddariad ar: • y sefyllfa bresennol o ran gweithredu'r Cynllun Gwaith Llywodraethu Gwybodaeth; • crynodeb o geisiadau Rhyddid Gwybodaeth; • crynodeb o geisiadau gan bobl sy'n Destun Data.		
Cam Penodol i'w gymryd (ticiwch ✓ un)	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrwydd
			✓
Argymhelliad	Gofynnir i'r aelodau nodi'r adroddiad ar gyfer sicrwydd .		

ADRODDIAD LLYWODRAETHU GWYBODAETH HEIW

1. RHAGARWEINIAD

Er mwyn sicrhau Llywodraethu Gwybodaeth (IG) effeithiol, rhaid i HEIW fel sefydliad ddeall ei ymrwymadau cydymffurfio a gwneud yn siŵr bod ei holl staff yn deall pwysigrwydd sicrhau y rheolir gwybodaeth yn effeithiol.

Pwrpas y papur hwn yw rhoi diweddariad i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd (A&AC) ar y sefyllfa bresennol gyda'r Cynllun Gwaith (Cynllun Gwaith) Llywodraethu Gwybodaeth sy'n cael ei weithredu gan IG ar hyn o bryd. Mae'r Cynllun Gwaith ynghlwm yn Atodiad 1.

Mae'r papur hefyd yn rhoi diweddariad ar y ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth a'r ceisiadau gan bobl sy'n Destun Data y mae HEIW yn eu derbyn.

2. CEFNDIR

Mae gan IG yn HEIW y nodau sylfaenol canlynol:

- hyrwyddo defnydd effeithiol a phriodol o wybodaeth (gan gynnwys gwybodaeth gyfrinachol, bersonol a masnachol sensitif) yn y GIG;
- rhoi'r adnoddau priodol a'r cymorth iawn i staff er mwyn gallu rheoli gwybodaeth mewn ffordd gyfrifol a phroffesiynol; a
- sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei phrosesu'n deg, effeithiol ac yn unol â'r gyfraith bob tro.

3. Y CYNLLUN GWAITH LLYWODRAETHU GWYBODAETH

Prif nod y Cynllun Gwaith Llywodraethu Gwybodaeth (Cynllun Gwaith), sydd ynghlwm yn Atodiad 1, yw sicrhau bod gwybodaeth o fewn HEIW yn cael ei defnyddio'n effeithiol, effeithlon, diogel, cyfrifol a chyfreithlon, ym mha bynnag fformat, a bod popeth sydd angen ei wneud i sicrhau hyn yn cael ei wneud.

Yn unol â'r drafodaeth yng nghyfarfod diwethaf yr A&AC, mae defnyddio'r lliw llwyd i ddynodi darn o waith sydd angen ei adolygu a'i asesu'n barhaus, wedi cael ei adolygu a'i ddileu. Lle mae polisïau a gweithdrefnau yn eu lle i wneud y gwaith adolygu parhaus hwn, bydd o hyn ymlaen yn cael ei asesu fel statws Gwyrdd.

Mae'r Cynllun Gwaith yn cynnwys cyfanswm o 31 o gamau rheoli gyda'r statws RAG canlynol: 24 Gwyrdd, 6 Oren ac 1 Coch.

Statws Coch: Cam rheoli rhif 15 – mae hwn yn ymwneud â'r gofyniad bod archwiliadau rheoli cofnodion HEIW yn cael eu cwblhau i fesur y lefelau o ddata archif a data wedi'i storio a gedwir gan HEIW. Bydd hyn yn sicrhau bod HEIW

ond yn cadw cofnodion a ffeiliau sydd angen eu cadw a bod cofnodion archif yn cael eu dinistrio o fewn yr amserlen ofynnol. Fodd bynnag mae hyn yn dibynnu ar gwblhau'r Gofrestr Asedau Gwybodaeth, a'r gobaith yw y bydd wedi'i chwblhau erbyn Mawrth 2020.

4. RHYDDID GWYBODAETH

Rhwng 1 Hydref a 31 Rhagfyr 2019, derbyniodd HEIW wyth cais Rhyddid Gwybodaeth. Derbyniodd saith o'r ceisiadau ymateb o fewn yr amser sy'n ofynnol yn Neddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Y gyfradd gydymffurfio (ymateb o fewn 20 diwrnod gwaith) oedd 87.5%.

Ni dderbyniwyd unrhyw geisiadau i adolygu na chwynion gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth.

- Ffynonellau'r Ceisiadau**

Unigolion Preifat	3
Ymchwilwyr / Dadansoddwyr	0
Cwmnïau Preifat	2
Y Cyfryngau	0
Grŵp, Cymdeithas, Cymdeithas Siartredig	0
Ymgyrchydd (Whatdotheyknow.com)	0
Llywodraeth Cymru	0
Staff GIG Cymru	0
Bwrdd / Ymddiriedolaeth Iechyd	1
Aelod Seneddol / Cynulliad	0
Llywodraeth Leol	1
Myfyrwyr	1
Cyfreithiol	0
Coleg Brenhinol	0
CYFANSWM	8

- Testun y Ceisiadau**

Testun y Cais am Wybodaeth	Nifer
Corfforaethol	3
Personél / Cyflogaeth	1
Contract/Comisiynu	
Hyfforddiant / Addysg	2
Ariannol	1
Ystadegol	
Llywodraethu Gwybodaeth	1
CYFANSWM	8

- **Eithriadau**

Mae'r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth yn cynnwys nifer o eithriadau sy'n caniatáu i sefydliadau ddal gwybodaeth yn ôl oddi wrth geisydd. Mewn rhai achosion mae'r eithriadau hefyd yn caniatáu i HEIW wrthod cadarnhau neu wadu bod gan y sefydliad y wybodaeth o gwbl.

Mae rhai eithriadau'n ymwneud â math arbennig o wybodaeth ac mae eithriadau eraill yn seiliedig ar y niwed a fyddai'n digwydd, neu a fyddai'n debygol o ddigwydd, ar ôl datgelu'r wybodaeth, er enghraifft lle byddai ei datgelu'n niweidiol i ymchwiliad troseddol neu fuddiannau masnachol rhywun. Mae yna hefyd eithriad ar gyfer data personol os byddai ei ryddhau'n groes i'r Rheoliad Cyffredinol Ar Ddiogelu Data.

Defnyddiwyd tri eithriad ar gyfer yr wyth ymateb a roddwyd yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gyda mwy nag un eithriad wedi eu defnyddio gydag ambell i ymateb.

Eithriad	Faint o weithiau y defnyddiwyd yr eithriad
Adran 16: Cyngori a chynorthwyo	1
Adran 21: Gwybodaeth ar gael drwy gyfrwng arall	1
Adran 43(2): Diogelu buddiannau masnachol	1
CYFANSWM	3

Mae ceisiadau y bydd HEIW yn eu derbyn sy'n cael eu hystyried i fod yn sensitif neu ddadleuol yn cael eu hadrodd i Lywodraeth Cymru fel rhan o'r adroddiad wythnosol Cymru Gyfan. Mae copïau o'r ymatebion hyn hefyd yn cael eu hanfon ymlaen at Lywodraeth Cymru er gwybodaeth.

5. CEISIADAU GAN BOBL SY'N DESTUN DATA (DSAR)

Ni dderbyniwyd unrhyw geisiadau DSAR rhwng 1 Hydref a 31 Rhagfyr.

6. LLYWODRAETHU A MATERION RISG

Gallai goblygiadau unrhyw ddiffyg cydymffurfio gan IG arwain at orfod dilyn gweithdrefn ymchwilio ffurfiol, cyhoeddusrwydd gwael ac efallai cosb ariannol gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO).

7. Y GOBLYGIADAU ARIANNOL

Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol.

8. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r aelodau nodi'r adroddiad hwn er mwyn sicrwydd.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu i'r amcanion corfforaethol (ticiwch ✓)	Fel sefydliad newydd, sefydlu HEIW fel partner gwerthfawr a dibynadwy, cyflogwr rhagorol a brand arbenigol gydag enw da.	Creu gweithlu iechyd a gofal hyblyg a chynaliadwy ar gyfer y dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, addasu'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at adref ac integreiddio gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy helpu sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion gweithlu cynaliadwy a chynt er mwyn ymateb i'r her o ddarparu gwasanaethau blaenoriaeth.
	✓			
	Gwella'r cyfle i ddefnyddio technoleg a gwasanaethau digidol wrth ddarparu addysg a gofal.	Adfywio'r broses o ddatblygu arweinyddiaeth a chynllunio olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales	Dangos gwerth buddsoddi yn y gweithlu a'r sefydliad.	
	✓			
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y Claf				
Mae'n bwysig bod HEIW yn rhoi sicrwydd i ddefnyddwyr gwasanaeth bod Llywodraethu Gwybodaeth yn cael ei ystyried a'i gyflawni fel rhan o ddiwylliant effeithiol o gyfrinachedd.				
Goblygiadau Ariannol				
Dim goblygiadau ariannol i'w hystyried.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Os na fydd hyn y cael ei ystyried, bydd y goblygiadau cyfreithiol o beidio â chydymffurfio ag IG yn golygu y gallai'r sefydliad fod yn agored i ddilyn gweithdrefn ymchwilio ffurfiol a chosb ariannol gan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth.				
Goblygiadau Staffio				
Ar hyn o bryd mae Rheolwr IG ar secondiad mewn swydd. Disgwylir gallu penodi Rheolwr IG parhaol yn Ch4.				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Dim wedi eu hadnabod.				
Hanes Adrodd	Rhoddir adroddiad Llywodraethu Gwybodaeth i'r A&AC bob chwarter.			
Atodiadau	Atodiad 1 – Cynllun Gwaith Llywodraethu Gwybodaeth.			

Appendix 1 – Summary of the HEIW Information Governance Work Plan (April 2019 to March 2020)

Key

Green denotes complete or actions that have a rolling basis have been considered within this work plan

Amber denotes some action required to complete and has been considered

Red denotes that the action is outstanding, however it has been considered but nothing has been completed to date

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ Complete by	Progress	Benefits
1. Review and assessment of the EU General Data Protection Regulation (GDPR) for HEIW	1.1 Ensuring that the GDPR is reflected in the documents and HEIW processes	Board Secretary/ Information Governance Manager	March 2020	Some areas have been completed. The main priority is the Information Asset Register. Work has commenced in respect of completing the Asset Register.	Provides assurance that the organisation is compliant with up to date legislation
2. Development of IG centric documentation.	2.1 Development of IG protocols and guidance to ensure that the organisation has the correct list of documentation and this includes references to GDPR legislation (including Project initiation documents) and Privacy Notices.	Board Secretary/ Information Governance Manager	Completed Development will need to be considered in future work	The HEIW IG function has developed HEIW centric protocols, forms and documents for the IG function. This has included development of Privacy Notices for Staff.	Provides assurance that the organisation is compliant with up to date legislation
3. Information Governance involvement in requests for data sharing	3.1 Ensuring that the IG function is made aware of processes that require agreements and process documents developed and identifying where there are none	Information Governance Manager	This is marked as completed as the potential requirement has been identified and this will be ongoing where the need for data sharing is identified	There is a developed standard access agreement and non-disclosure agreement for use with requests for data and for processing purposes.	Documents all parties responsibilities on what is required for acceptance

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ Complete by	Progress	Benefits
4. Information Governance involvement on the creation, use and rollout of new work using Privacy by Design processes	4.1 Ensuring that the IG function is informed of new services being transferred from other organisations (not just NHS Wales) to HEIW and any new projects involving identifiable information	Project Owner/ Information Governance Manager	Complete HEIW staff have an increased awareness that a PIA will be developed when a service requires it	There will be IG involvement on the specific requirements of each service and whether confidentiality changes or use are measured and evaluated.	Confidentiality and IG is considered for all new projects/ systems and existing changes to working/or proposals/ changes
5. Ensure that CCTV systems are correctly sited and that the appropriate assessments have been carried out	5.1 Ensuring that the Information Governance Manager is informed of proposals to install CCTV security systems	Project Owner/lead/ Information Governance Manager	Completed	HEIW has a CCTV protocol that includes information on siting, compliance and correct signage, retention, etc.	CCTV is monitoring within correct compliance and does not breach any of the SCC laws or the HEIW protocol
6. Ensure that suspected, alleged or confirmed incidents of confidentiality breach or loss are reported and investigated reactively/proactively	6.1 Staff are aware of the breach reporting process and know how to identify an incident of suspected breach and where to report it.	Information Governance Manager	Complete However, the process of breach reporting will be something that will never be complete	The current HEIW Confidentiality Breach Reporting protocol is in place to reflect the changes made under the new Regulations. This has been approved by the Executive Team.	Promoting a culture of confidentiality, whilst managing risks to the organisation in regards to breaches of information and prevention of these.

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ Complete by	Progress	Benefits
7. Ensure that the Privacy Impact Assessment (PIA) process is used to ensure that all new processes, services, information systems, and other relevant information assets are developed, implemented and used in a secure and structured manner, whilst complying with IG Security accreditation, Information Quality, Confidentiality and Data Protection requirements	7.1 Documented procedures established to ensure all new processes undergo a privacy impact assessment to check compliance with confidentiality and Data Protection requirements	Information Governance Manager/ Project Owner/Project Manager	Complete Staff have an awareness and appreciation that there is a PIA processes where new projects or uses of existing PII that will possibly require assessment under the principles when considered or implemented	The PIA document is approved and being used where necessary. All staff are made aware of the Privacy Impact Assessment process within training and awareness sessions to ensure that the IG function is engaged when new projects or services are proposed within the organisation.	Confidentiality issues are always being identified, answered and resolved in line with Data Protection requirements for all new systems/ processes/work streams
	7.2 All final Privacy Impact Assessments are approved and signed off by a senior level group when recommendations are completed by the Project Owner and agreed by the Information Governance Manager	Information Governance Manager/ Information Governance Steering Group/ Senior Management Team	Complete There will be no end date to consider as all PIAs will require approval as and when required	There are new PIA templates that reflect changes under the new Regulations, these have now been approved for use. Once completed, the IG Manager will sign them off and table them for information and discussion at the Executive Team.	

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
8. Information Governance awareness and training are in place and all appropriate staff are given training (classroom and eLearning)	8.1 Active campaign promoting IG training and the requirement that face to face training must be completed bi-annually by staff who have been identified staff as handling identifiable data.	All Heads of Service/Line managers/ Individual staff	Biennial basis for specific staff, no end date to consider	Information Governance training is being promoted and rolled out across the organisation. IG training commenced in August 2019. There is a register of the headcount, department and the total number of staff trained to date	Staff training is vital to ensuring continued compliance and awareness of information security and confidentiality responsibilities
	8.2 Ensuring that all staff are aware of and complete their annual compliance using the eLearning core skills module	Information Governance Manager/ Workforce	Complete eLearning is required on an annual basis for all staff and this is connected to the PADR process. There will be no end date to consider	Reminders are sent within ESR on the Information Governance eLearning modules. These will form part of any IG training reporting for the mandatory section of any updates provided to the Executive Team.	Staff training is vital to ensuring continued compliance and awareness of information security and confidentiality responsibilities
	8.3 Development of HEIW intranet pages to include Information Governance	Information Governance Manager	Complete	These have now been published. Marked as complete but will need an annual review and updates where required	Staff awareness of their obligations with IG principles

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
	8.4 Development of an Information Governance introduction for the HEIW internet page	Information Governance Manager	Complete	These have now been published. Marked as complete but will need an annual review	The public are aware of the responsibilities of the organisation to hold and safeguard any PII
	8.5 Development of Information Governance handouts and guides to good practice	Information Governance Manager	Complete	Handouts relating to IG, GDPR and email have been created and are being used and have been published on the HEIW intranet	Staff awareness of their obligations with IG principles
9. A full review undertaken of how information is being used throughout the organisation through the Information Asset Register function	9.1 Management of the process for Information Asset recording or "Mapping" this includes the: • Information subject • Types of information • legal basis for processing • accountability of information stored	Information Governance Manager/ Executive Team/ Information Asset Owners/ Administrators	There is no end date for this objective. This is due to the work involved in realising any outstanding information assets or changes	As part of the compliance for the General Data Protection Regulation (GDPR), information asset ownership is a requirement. This is only partly completed at present. A register and a list of nominated contacts has been established and work has started with meetings being held in October 2019. A register of assets relating to the HEIW Sharepoint site has been completed and is awaiting review	Identifies areas and priorities for improvement to ensure organisational compliance with Information Security and FOI requirements

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
	9.2 Ensuring that, on identification and recording of Information Assets, risks are identified to the assets held and recorded on a risk register and work undertaken to reduce any issues	All Information Asset Owners/ Administrators	Considered to be a continuous process of work	The process of initially collecting Information Assets is currently underway.	Ensures that risks that have been identified are addressed against all Information Assets within HEIW
	9.3 Ensuring that there is a continual process to capture all future Information assets and removal of information no longer value to ensure that the register is accurate	All Information Asset Owners and Administrators	Once complete this work area will be considered as a rolling process of work	This process will be addressed on an annual basis and the practices of update will be reinforced.	Ensures a comprehensive picture of all Information Assets within HEIW.
10. Effective reporting on the monitoring and management of Information Governance risks in statements of internal controls. This is to include details of data loss and confidentiality breaches within HEIW	10.1 Provide the HEIW Executive Team with regular updates and visibility of Information Governance topics, concerns and/or risks	Information Governance Manager/ Senior Information Risk Owner (SIRO)	A suggested list of IG risks has been passed to the Board Secretary for consideration	A list of suggested Information Governance risks has been passed to the Board Secretary for consideration.	Greater communication and understanding of IG related topics, risks and/or concerns at the highest level

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
	10.2 Identification of further risks following Information Asset Register processes	Information Governance Manager/ IAOs/IAs	Complete. However, a continual process of review and identification of IG risk will need to be completed	The Information Asset Register serves to collect organisational information and identify any potential risks that could cause a breach of confidentiality.	Greater communication and understanding of IG related topics, risks and/or concerns at the highest level
11. Ensuring that the organisation continues to be compliant with all Information Governance assessments including self-assessment exercises	11.1 Ensuring that all exercises to comply with all relevant laws and ethics are completed to provide assurance that personal identifiable information is handled and controlled effectively	Executive Team/ Information Governance Manager	Complete However, assessments are completed on an annual basis	The IG Toolkit will be part of IG assessment going forward in 2020. Data Protection registration is completed on an annual basis in October. Internal audits and Information Commissioner exercises will be completed on an ad-hoc basis.	Organisations and Service Users are assured that HEIW hold and process all identifiable data in a legal and ethical manner
	11.2 Ensuring that effective reporting of Information Governance activity is completed on a timely basis to the Executive Team. This will include Information Governance function developments, training compliance and breach reporting	Information Governance Manager	No end date expected The IG Manager will write and present papers when there is a need	Information Governance activity should be reported to the Executive Team when there is a requirement. This activity should also help inform areas such as annual reports and Governance statements.	Organisations and Service Users are assured that HEIW hold and process all identifiable data in a legal and ethical manner and progress is reflecting in timely and accurate reporting

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
12. Inclusion and awareness of IT security incidents that directly or indirectly could affect Information Governance	12.1 Inclusion of IT security within Information Governance work	IT Security/ Information Governance Manager	Ongoing basis, no end date to consider	Colleagues to work together when there is an overlap between IT security and Information Governance	Ensuring that issues relating to IT security that could impact on Information Governance are given full awareness
13. Co-operating with supervisory authorities on incident reporting and ensuring that all parties are aware of IG related incidents	13.1 Assurance that the Information Governance function is involved with any breach reporting and the steps to take following an incident	Information Governance Manager/ SIRO	Ongoing basis, no end date to consider	HEIW has a Confidentiality Breach Reporting procedure in place and will link in with the Executive Team in the instance of high-level incidents	Ensuring appropriate representation for the organisation
14. Represent HEIW in any all Wales IG forums and formal engagements relevant to the role	14.1 Ensure that Information Governance is involved in meetings where advice around confidentiality is required	Information Governance Manager/SIRO	Ongoing basis, no end date to consider	Involvement with meetings and committees on behalf of HEIW will be decided as and when required	Ensuring appropriate representation for the organisation
15. Records Management audits are completed to measure the levels of archived and stored information that are held within HEIW	15.1 To ensure that, following GDPR, HEIW are only keeping records and files that are required and that archived records are destroyed within the compliance timeframe	Records Managers/ Information Governance Manager/ SIRO	Ongoing, subject to completion of IAR required	The clarification of Records Management arrangements and proposed audits are still required and this will be part of the Information Asset process that is ongoing within the organisation	To ensure that the organisation is only keeping records in line with current RM standards
16. Data Subject Access requests are completed effectively and thoroughly	16.1 Development of a Subject Access request protocol	Information Governance Manager	Complete	The HEIW Executive Team have approved this as part of the suite of IG protocols in place	Promotes fair and lawful access to Data Subject's own information

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
	16.2 Development of a rectification procedure for Data Subjects to request a change/revision or deletion of information from their own records	Information Governance Manager	Ongoing		Promotes fair and lawful revision to Data Subject's own information
17. Work related to the HEIW Information Governance Steering Group	17.1 Production of a Terms of Reference	Information Governance Steering Group members	Ongoing	Currently in draft form and awaiting final approval	
	17.2 Biannual review of the Information Governance Steering Group Terms of Reference	Information Governance Steering Group members	Biannual basis	Initial draft awaiting approval	Ensures that the ToR remains accurate and up to date
	17.3 Production of an annual report for the HEIW Board on Information Governance	Information Governance Manager/ Information Governance Steering Group members	Annual basis	First annual report would be expected to be completed at the end of March 2020.	Provides assurance that the organisation remains compliant
18. Regular communication to staff on specific topics relating to Information Governance	18.1 Regular communications in both Welsh and English to staff via the Comms and Engagement Team	Information Governance Manager/ Communications Team officers	No completion date to consider	Communications are completed as and when required.	Provides staff with useful information around the need to be compliant within the organisation

Objective/ Recommendation	Management Action	Responsible Lead	RAG status/ complete by	Comments	Benefits
19. Information Governance involvement on the introduction of new services through standardised procurement exercises	19.1 Ensuring that the Information Governance Manager is informed of new services being purchased that may involve and require use of confidential information	Project Owner/ Information Governance Manager	Complete as it has been noted as a consideration However, there no end date to Consider due to the ongoing procurement of services required by HEIW	This includes whether there has been consideration of any issues with the use of PII when tendering or procuring a new service. This will include Cyber Security Essentials and cooperation with IT security staff.	Confidentiality issues are always being identified, answered and resolved in line with Data Protection requirements for procurement exercises that require



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem Agenda	2.6
Teitl yr Adroddiad	Diweddariad ar y sefyllfa bresennol gyda'r adolygiad strategol o Addysg Gofal Iechyd yng Nghymru		
Awdur yr Adroddiad	Martin Riley		
Noddwr yr Adroddiad	Stephen Griffiths		
Wedi'i gyflwyno gan	Stephen Griffiths		
Rhyddid Gwybodaeth	Caeedig		
Pwrpas yr Adroddiad	Diweddaru'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ar y themâu sy'n deillio o Adolygiad KPMG a'r cynllun ymgysylltu er mwyn sicrhau bod manyleb contract yn cael ei chynhyrchu i gwrdd yn llawn ag anghenion Cymru erbyn Mai 2020 pryd fydd y tendr yn mynd yn fyw.		
Materion Allweddol	• Cynllun Ymgysylltu • Themâu sy'n deillio ohono ○ Addysg Rhyng-Broffesiynol ○ Creu trefniadau cydweithio teiran ○ Dysgu Gwasgaredig ○ Llwybrau hyfforddiant mwy hyblyg ○ Lleoliadau Aml-Ddisgyblaeth ○ Mwy o leoliadau mewn Gofal Sylfaenol ○ Mwy o gomisiynu lleol a rhanbarthol ○ Comisiynu ar gyfer llwybr gyrfa gyfan ○ Cymorth i staff newydd gymhwyso • Cynllun Prosiect		
Cam Penodol i'w gymryd (ticiwch ✓ un)	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrwydd
	✓		
Argymhellion	Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd: ➤ Nodi cynnwys y prif themâu drafft sy'n deillio o Adolygiad KPMG ➤ Nodi'r ymateb i Adolygiad KPMG, y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud ym mhob maes a'r gwaith sydd wedi'i gynllunio i weithredu'r argymhellion yn llawn ➤ Nodi'r Strategaeth Gyfathrebu ➤ Nodi'r trefniadau rheoli prosiect a'r cynllun prosiect manwl.		

DIWEDDARIAD AR SEFYLLFA BRESENNOL YR ADOLYGIAD STRATEGOL O ADDYSG GOFAL IECHYD YNG NGHYMRU

RHAGARWEINIAD

Ar 18 Mehefin 2019 cyhoeddodd y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol y byddai Cynllun Bwsariaeth y GIG yn cael ei ymestyn am flwyddyn arall (2020/21) fel bod Llywodraeth Cymru yn gallu *'ymgysylltu ymhellach â rhanddeiliaid ar y pedwar prif opsiwn a ddeilliodd o'r ymgynghoriad. Drwy ymgysylltu ar yr opsiynau hyn byddwn yn gallu adeiladu ar yr 80 ymateb a dderbyniwyd i'r ymgynghoriad ac ystyried y cymorth ariannol newydd, o ganlyniad i Adolygiad Diamond, sydd ar gael drwy Gyllid Myfyrwyr Cymru.'*

Bydd canlyniadau ymarfer ymgysylltu pellach gan Lywodraeth Cymru, mewn ymateb i'r cyhoeddiad uchod, ar gael erbyn yr hydref. Roedd hyn yn golygu nad oedd yr amserlen gaffael wreiddiol yn ymarferol oherwydd y risg a fyddai'n gysylltiedig ag ansicrwydd canlyniad y broses ymgynghori a'r math o fodel ariannu a fyddai ar gael yn y dyfodol.

Cytunodd y Tîm Gweithredol i gyflwyno'r amserlen gaffael ddiwygiedig isod.

Cam Allweddol	Dyddiad
Gosod Hysbysiad OJEU er mwyn ysgogi caffael	Mai 2020
Cadarnhau'r manylion gyda bidwyr	Awst 2020
Gwerthuso'r bidiau	Medi - Hydref 2020
Cadarnhau'r manylion / Gweithdrefnau Dyfarnu / Cymeradwyo	Tachwedd - Rhagfyr 2020
Dyfarnu'r contractau	Rhagfyr 2020
Y contractau'n dechrau	Awst 2021
Y rhaglenni addysg newydd yn dechrau	Medi 2022

Bydd manteision yr amserlen newydd yn sicrhau:

1. Y gellir gwerthuso argymhellion Adroddiad KPMG
2. Y bydd y Gyfarwyddiaeth Nyrsio'n gallu gwneud mwy o ymchwil i arferion gorau ar draws y byd
3. Y gellir ymgysylltu'n fwy helaeth â'r prifysgolion cyn tendro, gan felly sicrhau y bydd manyleb derfynol y contract yn arloesol, cydweithredol ac ymarferol i'w darparu
4. Mwy o amser i ddatblygu telerau'r contract i sicrhau'r manteision gorau
5. Ymgysylltu gwell â'r Gwasanaeth a'r prif randdeiliaid eraill er mwyn ateb anghenion a blaenoriaethau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol
6. Y bydd gan brifysgolion fwy o amser i ystyried a pharatoi eu bidiau
7. Y bydd mwy o amser ar ôl dyfarnu'r contract i fidwyr llwyddiannus sefydlu rhaglenni newydd, sicrhau eu bod yn cwrdd â gofynion y contract a'u bod wedi eu cymeradwyo gan y corff rheoleiddio perthnasol

8. Potensial i ennill mwy o eglurder ynghylch goblygiadau Adolygiad Augur os bydd Llywodraeth Y DU yn gwneud datganiad ar ei fwriad
9. Y gellir ymgorffori'r themâu allweddol a'r blaenoriaethau gwasanaeth sy'n deillio o'r strategaeth gweithlu tymor hir yn y gwaith o ddatblygu'r Contract Addysg newydd fel bo'r contract newydd wedi'i 'ddiogelu at y dyfodol' ac yn 'gyfrwng i alluogi newid'
10. Y bydd HEIW yn gallu gweithio gyda'r prifysgolion yn ystod blwyddyn gyntaf y contract (y 'flwyddyn sefydlu') i gynorthwyo a sicrhau bod y contract newydd yn ei le, wedi'i achredu ac yn unol â'r tendr yn barod i fyfyrwyr ddechrau arno ym Medi 2022.

Ymestyn y contractau presennol

Mae HEIW yn bwriadu gwneud cyhoeddiad addasu i ymestyn yr holl gontractau presennol, fydd yn dod i ben ar 31 Gorffennaf 2021, am flwyddyn arall hyd at 31 Gorffennaf 2022. Mae HEIW yn gweithio'n agos â'i gydweithwyr Cyfreithiol a Chaffael yn NWSSP i roi trefniadau terfynol y broses ymestyn yn eu lle. Bydd hyn y cael ei gyhoeddi ym mis Hydref 2019.

Contractau newydd

Bydd y contractau newydd yn dechrau yn Awst 2021 ond ni fydd disgwyl i fyfyrwyr ddechrau ar y contract newydd tan fis Medi 2022.

Ar gyfer darparwyr presennol sy'n ennill contractau newydd, bydd dau gontract yn eu lle yn 2021/22.

- a) Y cyntaf fydd y contract presennol, sef cefnogi myfyrwyr yn y system, a bydd perfformiad ac ansawdd y contract hwn yn cael ei graffu fel ar hyn o bryd.
- b) Yr ail fydd y contract newydd fydd yn y cyfnod sefydlu. Bydd HEIW, drwy gyfarfodydd contract ffurfiol, yn monitro ei gynnydd yn erbyn y cynllun darparu ac yn cynorthwyo i sicrhau bod holl ymrwymadau'r contract newydd yn cael eu darparu mewn pryd ac yn ôl manyleb y contract.

Ar ôl dyfarnu'r contract newydd, os yw'n ymarferol a holl amodau'r contract newydd wedi eu cwrdd, gallai'r myfyrwyr ddechrau ar y contract newydd ym mis Medi 2021.

Ar gyfer unrhyw ddarparwyr newydd, bydd y contract yn dechrau yn Awst 2021 a bydd HEIW yn cynnal cyfarfodydd contract i fonitro cynnydd yn erbyn y cynllun darparu ac yn cynorthwyo i sicrhau bod holl ymrwymadau'r contract newydd yn cael eu darparu mewn pryd ac yn ôl manyleb y contract fel bo'r myfyrwyr yn dechrau arno ym mis Medi 2022.

Themâu allweddol o Adolygiad KPMG a'r Gyfarwyddiaeth Nyrsio

Mae Adroddiad KPMG wedi ei dderbyn a disgwylir yr adroddiad terfynol erbyn diwedd Medi. Daeth KPMG i gasgliad drwy ddweud:

"Dylai canfyddiadau ac argymhellion yr adolygiad hwn helpu i sicrhau bod HEIW yn datblygu a chadarnhau ei rôl mewn dylanwadu ar ffurf y gweithlu gofal iechyd yn y

dyfodol. Mae gan HEIW gyfle i wneud hyn drwy gomisiynu rhaglenni addysg a datblygu'r berthynas gydweithredol rhwng darparwyr addysg a darparwyr gofal iechyd. Mae'r ymarfer caffael sydd gan HEIW ar y gorwel yn rhoi cyfle delfrydol i roi hyn ar waith a sicrhau'r rhaglenni addysg sydd eu hangen. Cynigiwyd bod HEIW yn gwneud hyn mewn ffordd hyblyg a chydweithredol o gofio'r datblygiadau a'r newidiadau i'r gweithlu gofal iechyd yn y dyfodol, wrth gwblhau'n derfynol a darparu Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol."

Mae'r themâu allweddol yn cynnwys:

- datblygu'r rôl o **gefnogi staff newydd gymhwyso**
- datblygu mwy ar y rôl strategol o sicrhau bod **lleoliadau** ar gyfer rhaglenni addysg ar draws Cymru'n cwrdd ag anghenion y gwasanaeth a'r amcanion a ddisgrifir yn 'Cymru Iachach'
- arwain a **hwyluso gweithio'n agosach** rhwng darparwyr addysg a gwasanaethau iechyd a gofal. Dylai hyn sicrhau bod galwadau newydd lleol, rhanbarthol a chenedlaethol yn cael eu hystyried wrth ddatblygu'r rhaglenni addysg a gomisiynir, ac anghenion y gweithlu
- ystyried **dull lleol / rhanbarthol o gomisiynu** i sicrhau bod gan holl ranbarthau Cymru ddarpariaeth addysg, ar gyfer y rhaglenni hynny lle mae'r niferoedd a gomisiynir yn ymarferol ac felly'n adlewyrchu'r angen yn yr ardaloedd hynny
- er mwyn cryfhau gwydnwch, ystyried pa mor ymarferol fyddai comisiynu **darparwyr ychwanegol** ar gyfer y rhaglenni sydd ond ag un darparwr yng Nghymru ar hyn o bryd
- datblygu rôl ar draws **llwybr gyrfa gyfan** gweithwyr gofal iechyd drwy gomisiynu ystod eang o raglenni ar draws gyrfaedd proffesiynol a gyda chymysgedd o lefelau cymwysterau, i gwrdd â galwadau gweithlu yn y dyfodol
- mewn partneriaeth â darparwyr addysg a'r Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd, sefydlu dull estynedig o ddarparu **addysg rhyng-broffesiynol** sy'n hwyluso darparu'r sgiliau cyffredinol a'r gofynion addysg cyffredin craidd ar draws gwahanol broffesiynau. Dylai HEIW ystyried ei gwneud yn ofynnol bod darparwyr addysg yn darparu lleiafswm o weithgareddau rhyng-broffesiynol penodol fel rhan o'r rhaglen a gomisiynir, ac annog darparwyr addysg i arloesi a datblygu hyn ymhellach
- ystyried **darpariaeth yn Gymraeg** fel rhan o'i ddull comisiynu, gan osod gofynion neu dargedau ar gyfer y ganran o fyfyrwyr sy'n cymhwyso o raglen a gomisiynwyd sydd â lefel benodol o sgiliau iaith Gymraeg

Nodir y canlyniadau yn Atodiad 1 ble rhestrir y 22 argymhelliad gan KPMG. Mae llawer o'r meysydd a nodir gan KPMG eisoes yn rhan annatod o'r gwaith comisiynu a rheoli perfformiad sy'n cael ei wneud yn HEIW. Felly mae Atodiad 1 hefyd yn adnabod y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud gan HEIW ar draws yr holl argymhellion. Mae Atodiad 1 hefyd yn cynnwys cynllun drafft y Gyfarwyddiaeth Nyrsio i weithredu'r 22 argymhelliad yn llawn.

Cynllun Ymgysylltu Lefel Uchel

I sicrhau bod y contract newydd yn ennill y budd mwyaf ac yn cwrdd ag anghenion y Gwasanaeth a'r prifysgolion, mae'r cynllun ymgysylltu canlynol wedi cael ei ddatblygu i drafod y themâu allweddol uchod ymhellach:

Dyddiad	Ymgysylltu
11 Hydref 2019	Digwyddiad yng Nghaerdydd i fidwyr gyda diddordeb. Bydd y bore'n gyfres o gyflwyniadau gan HEIW ar y themâu newydd, y strategaeth lotio ddrafft a gwybodaeth gaffael allweddol. Bydd y prynhawn yn gyfle i rai gyda diddordeb archebu sesiynau 25 munud gyda staff allweddol yn HEIW.
Tachwedd / Rhagfyr 2019	Bydd HEIW yn ymweld â phob Bwrdd ac Ymddiriedolaeth lechyd i rannu themâu newydd, y strategaeth lotio ddrafft a gwybodaeth gaffael allweddol. Ffocws yr ymweliadau hyn fydd sicrhau, gymaint â phosib, bod y contract newydd yn cwrdd ag anghenion rhanbarthau unigol ac yn gyfrwng i ddarparu'r gweithlu iawn, ar yr amser iawn a gyda'r sgiliau iawn i gefnogi gofal claf diogel o ansawdd da.
Tachwedd / Rhagfyr 2019	Bydd HEIW yn ymweld â phob prifysgol: a) Ar gyfer prifysgolion sydd eisoes â chontractau, bydd 'Rhan B' yn cael ei ychwanegu i'r ymweliad Ansawdd Contract b) Ar gyfer eraill gyda diddordeb, bydd ymweliad ar wahân yn cael ei drefnu Bydd hyn yn rhoi cyfle i'r prifysgolion gadarnhau'r manylion a rhoi mwy o adborth ar y strategaeth a'r contract drafft.
Ionawr 2020	Cynnal digwyddiadau Ymgysylltu Myfyrwyr ar draws Cymru. Bydd y themâu allweddol yn cael eu profi gyda myfyrwyr a bydd hyn yn cynorthwyo'r Comisiynydd i sicrhau bod y contractau newydd yn addas i'r pwrpas ac yn adlewyrchu anghenion myfyrwyr.
Chwefror 2020	Ymgysylltu â defnyddwyr gwasanaeth a grwpiau cleifion ar draws Cymru. Bydd y themâu allweddol yn cael eu profi gyda chleifion a defnyddwyr gwasanaeth a bydd hyn yn cynorthwyo'r Comisiynydd i sicrhau bod y contractau newydd yn addas i'r pwrpas ac yn adlewyrchu anghenion cleifion.
Mawrth 2020	Cynnal digwyddiadau rhanddeiliaid terfynol lle bydd y strategaeth a'r contract terfynol yn cael eu cyflwyno i rai gyda diddordeb. Cynhelir tri digwyddiad: Gogledd, Gorllewin a De Cymru.

Yn ogystal, bydd diweddariadau rheolaidd yn cael eu rhoi ar wefan HEIW a chrynodeb misol byr yn cael ei ddatblygu i sicrhau bod yr holl randdeiliaid y bu KPMG yn ymgysylltu â nhw'n cael eu diweddarau ac yn cael cyfle i rannu eu barn.

Cynllun y Prosiect

Mae'r gwaith yn cael ei oruchwylio gan Grŵp Rheoli Prosiect, wedi'i gadeirio gan y Cyfarwyddwr Nyrsio. Mae dau is-grŵp sy'n canolbwyntio ar gyfathrebu a dogfennaeth. Mae'r grwpiau hyn yn cynnwys staff mewnol allweddol o HEIW gan gynnwys y Gyfarwyddiaeth Nyrsio, Gweithlu a Chyllid ynghyd â chydweithwyr allanol o'r Gwasanaethau Cyfreithiol a Risg a'r Gwasanaeth Caffael yn NWSSP. Mae swyddog cynhwysiant a Rheolwr Iaith Gymraeg HEIW yn cael eu cyfethol pan fo angen.

Lle bo angen, sefydlir grwpiau gorchwyl a gorffen i arwain ar agweddau penodol ar y cynllun. Ar hyn o bryd mae dau grŵp gorchwyl a gorffen yn gweithio ar werthuso a TUPE.

Mae ystod lawn o adnoddau rheoli prosiect yn cael eu defnyddio i reoli'r broses, gan gynnwys cofrestr risg a phroblemau.

Mae'r cynllun prosiect manwl ynghlwm yn Atodiad 2.

Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd:

- Nodi cynnwys y themâu allweddol drafft sy'n deillio o Adolygiad KPMG
- Nodi'r ymateb i'r Adolygiad gan KPMG, y gwaith sydd eisoes yn cael ei wneud ym mhob maes a'r gwaith sydd wedi'i gynllunio i weithredu'r argymhellion yn llawn
- Nodi'r strategaeth gyfathrebu
- Nodi'r trefniadau rheoli prosiect a'r cynllun prosiect manwl.

Atodiad 1: Argymhellion KPMG ac Ymateb HEIW

- 1. Bod HEIW a darparwyr addysg yn ystyried eu rôl o gefnogi nyrsys, bydwagedd a gweithwyr perthynol i iechyd cofrestredig a newydd gymhwyso ac a fyddai dull cyson ar draws HEIW yn briodol ac yn cael effaith gadarnhaol.**

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae HEIW yn datblygu fframwaith gyrfaoedd dysgu a datblygu aml-broffesiwn ar gyfer Cymru, i gynnwys agweddau dysgeidiaeth ar flwyddyn ymarfer gyntaf gweithwyr cofrestredig.

Yn y dyfodol:

Bydd HEIW yn gweithredu'r fframwaith gyrfaoedd proffesiynol newydd ar gyfer Cymru.

Bydd HEIW yn cwmpasu, mewn partneriaeth â'r Gwasanaeth a phrifysgolion, mesurau i fagu hyder a gwydnwch myfyrwyr ac yn gweithio i ddod o hyd i atebion arloesol ac egwyddorion cyffredin.

- 2. Bod HEIW yn ystyried sut y mae'r cyllid ar gyfer dysgu ymarfer yn cael ei ddarparu i ddarparwyr addysg a darparwyr lleoliadau ar draws y rhaglenni i gyd. Yn benodol, cysylltu i argymhelliad 6 a'r amcanion o gynyddu addysg aml-broffesiynol ac ystod y ddarpariaeth lleoliadau er mwyn cynnwys mwy o brofiad sylfaenol a chymunedol.**

Yn bresennol / Wedi cael sylw blaenorol:

Roedd rhaglen 2002 Ffitrwydd i Ymarfer (nyrsio'n unig) wedi cyflwyno cyllid i helpu myfyrwyr i drosglwyddo o'r 'bwrdd du i'r ward'. Sefydlodd y rhaglen rôl newydd ar gyfer hwyluswyr Addysg Ymarfer o gefnogi myfyrwyr yn eu lleoliadau. Fe gyflwynodd ddull unedig o baratoi mentoriaid, cymorth i fentoriaid mewn lleoliadau clinigol, o archwilio'r amgylchedd clinigol ynghyd ag un ddogfen ar gyfer asesiad clinigol o nyrsys-fyfyrwyr.

Yn 2016 comisiynodd y Gwasanaeth Addysg a Datblygu'r Gweithlu adroddiad yn ceisio deall sut y mae cyllid ffitrwydd i ymarfer (FfP) wedi cael ei ddefnyddio i gefnogi ansawdd dysgu ymarfer a'r broses lle mae myfyrwyr yn trosglwyddo i fod yn ymarferwyr cofrestredig yng ngoleuni'r newidiadau i'r amgylchedd gofal iechyd. Yn 2019 ar ôl trosglwyddo i HEIW, penderfynodd y Gyfarwyddiaeth Nyrsio edrych eto ar yr adroddiad gan gyflawni adolygiad mewnol o'r cyllid. Tynnodd y ddau adolygiad sylw at dri mater penodol. Yn gyntaf, diffyg atebolrwydd o ran sut y mae colegau Addysg Uwch yn defnyddio'r cyllid, yn ail diffyg cysondeb yn rôl a chylch gwaith yr hwylusydd addysg ymarfer (PEF), ac yn drydydd diffyg tegwch cymorth ar draws yr holl broffesiynau cyn-gofrestru. Arweiniodd y canfyddiadau hyn at ddatblygu cyfres o argymhellion ar gyfer dyfodol y gronfa gyllid, fydd yn cael eu gweithredu ar y cyd â Chontractau Addysg Iechyd 2021.

Yn y dyfodol:

Mae'r ddarpariaeth lleoliadau'n canolbwyntio'n bennaf ar ofal eilaidd, a bydd angen ehangu hyn yn sylweddol o ystyried y nod bod dysgu lleoliad yn cynnig ystod llawer ehangach o brofiad yn y dyfodol. Yn benodol, drwy ymgorffori'r sectorau sylfaenol a chymunedol yn ogystal â darparwyr annibynnol yn elfennau dysgu ymarfer y rhaglenni.

Bydd HEIW yn strategol gyfrifol am leoliadau i fyfyrwyr cyn-gofrestru, a hefyd am gadw trosolwg rheolaethol ar y gronfa Ffitrwydd i Ymarfer gan sicrhau bod ystod ehangach o brofiad yn cael ei ddarparu gan leoliadau; gan droi'r ffocws ymaith o'r ysbyty i ofal yn y gymuned fel rhan o symud at ddarparu gofal nes at adref. Bydd gan fyfyrwyr leoliad mewn nifer o wahanol fyrddau iechyd ac amgylcheddau gofal; er mwyn gallu ennill y profiad ehangaf, rhannu'r arferion gorau a dilyn dull gofal mwy unffurf. Lle bo'n ymarferol, bydd lleoliadau Gofal Eilaidd, Sylfaenol, Cymunedol a Gofal Cymdeithasol yn arwain at addysg rhyng-broffesiynol.

Mae HEIW yn creu rôl ar gyfer Arweinydd Lleoliadau Cenedlaethol, i'w gefnogi gan Hwyluswyr Addysg Ymarfer Rhanbarthol, i oruchwylio'r broses o foderneiddio profiadau lleoliad. Yn unol â contractau Addysg Iechyd 2021, bydd holl gyllid ymarfer y prifysgolion yn cael ei 'amsugno' ym mhris y contract a bydd yr holl gyllid ar gyfer y gwasanaeth yn cael ei dalu'n uniongyrchol i'r gwasanaeth. I ddechrau, mae'r cynllun tymor byr sydd mewn golwg yn cynnwys:

- Cwmpasu'r holl Hwyluswyr Addysg Ymarfer presennol ar draws yr holl fyrddau iechyd a grwpiau staff.
- Adolygu'r swydd-ddisgrifiadau a safoni'r cyfrifoldebau gan sicrhau cymorth a gwasanaeth cyfartal ar draws Cymru i gyd.
- Sefydlu'r sefyllfa bresennol o ran cymorth a gwasanaeth.
- Cwmpasu'r meysydd a allai gynnig lleoliadau newydd – gweithio'n agos â chydweithwyr yn y prifysgolion a'r byrddau iechyd i greu cyfleoedd lleoliad newydd, diogel ac o safon.
- Cwmpasu'r cyfleoedd ar gyfer lleoliadau aml-broffesiynol – yn y prifysgolion lle mae myfyrwyr yn cael eu paratoi ar gyfer lleoliadau, ac o fewn y Gwasanaeth.
- Sefydlu cysylltiadau gyda Bwrdd Gofal Sylfaenol HEIW i greu cynllun i ddatblygu lleoliadau aml-broffesiynol newydd o fewn clystyrau Gofal Sylfaenol.

Bydd y ddarpariaeth wasanaeth bresennol yn cael ei mapio i sicrhau tegwch o ran cyllid ar draws yr holl grwpiau proffesiynol. Bydd rôl y PEF yn fwy eglur a bydd cylch gwaith unffurf yn cael ei gyflwyno fel bod gan staff y byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd ddealltwriaeth gliriach o rôl y PEF. Bydd hwyluswyr PEF hefyd yn cefnogi'r myfyrwyr i gyd yn eu lleoliadau, pa bynnag brifysgol y maen nhw ynddi.

Bydd HEIW yn sicrhau bod rhaglenni addysg ar draws Cymru'n cynnwys lleoliadau sy'n ehangach eu cwmpas na gofal eilaidd. Dylai hyn gwrdd ag anghenion aml-broffesiynol y gwasanaeth, yn ogystal â'r amcanion yn 'Cymru Iachach'.

Mae defnyddio mwy ar dechnoleg fel rhan o ddull tîm aml-ddisgyblaethol o ddarparu lleoliadau, a pharatoi ar gyfer lleoliadau, yn helpu'r myfyrwyr i baratoi am fyd digidol a thechnegol sy'n newid o hyd fel rhan o system gofal iechyd fodern.

Wrth i fyfyrwyr ddysgu'n fwy holistig gyda'i gilydd fel rhan o Dimau Aml-Ddisgyblaeth, bydd ansawdd diogelwch a gofal cleifion yn gwella.

Profiad ansawdd gwell i fyfyrwyr.

3. Bod HEIW yn parhau i ystyried fel mater o drefn sut y mae barn myfyrwyr yn goleuo ei waith, gan gynnwys ansawdd y ddarpariaeth addysg.

Yn bresennol:

Mae'r Fforwm Iechyd Myfyrwyr yn grŵp arloesol o fyfyrwyr iechyd sy'n cynrychioli'r grŵp myfyrwyr ehangach. Mae'n cynnwys 60+ o fyfyrwyr nyrsio, bydwreigiaeth, AHP, Gwyddorau, Seicoleg Glinigol a Meddygaeth ar draws yr holl brifysgolion dan contract. Mae'r myfyrwyr hyn yn teimlo'n gryf am sicrhau bod profiad dysgu o safon yn cael ei roi i fyfyrwyr presennol ac i ddod. Wedi'i hwyluso gan HEIW, mae'r grŵp yn cyfarfod pob chwarter i roi persbectif y myfyriwr i HEIW ar bynciau addysg iechyd penodol. Mae'r fforwm yn lle i rannu eu barn ac felly i gael llais mewn sut y mae HEIW yn rheoli perfformiad ac ansawdd ei berthynas contractio â cholegau Addysg Uwch.

Mae aelodau o'r fforwm iechyd myfyrwyr yn rhwydweithio â'u cohort ehangach gan gasglu barn am ddatblygiadau strategol yn HEIW, y GIG a Llywodraeth Cymru a allai effeithio arnynt fel myfyrwyr neu fel rhan o'r gweithlu iechyd yng Nghymru yn y dyfodol.

Mae HEIW yn hwyluso'r Gynhadledd Myfyrwyr Iechyd a gynhelir pob chwe mis. Mae'r rhai sy'n mynychu'n elwa o wrando ar wahanol gyflwyniadau i'w helpu i ddysgu mwy am eu GIG gan hefyd elwa o rannu a rhwydweithio â'u cyd-fyfyrwyr. Mae'r digwyddiadau bob amser yn ymgorffori nifer o 'slotiau siaradwyr newydd' i roi cyfle i'r myfyrwyr roi adborth ar eu gwaith a phrofiadau. Mae nifer dda o tua 250+ o fyfyrwyr o bob rhan o Gymru'n mynychu bob tro.

Wedi'i anelu at israddedigion, mae'r Arolwg Myfyrwyr Cenedlaethol (NSS) a gomisiynir gan y Swyddfa Fyfyrwyr ar ran Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (HEFCW) yn casglu barn myfyrwyr am eu hamser mewn addysg uwch. Mae'r Arolwg yn gofyn 27 o gwestiynau'n ymwneud ag 8 agwedd ar brofiad myfyrwyr. Gofynnir hefyd gwestiynau am leoliadau i fyfyrwyr sy'n astudio ar gyrsiau wedi eu hariannu gan y GIG. Mae'r adborth hwn yn rhoi darlun i'r colegau AU o brofiad dysgu'r myfyrwyr sy'n cwblhau eu cyrsiau'r flwyddyn honno. Drwy feincnodi cwrs yn erbyn cwrs ac yn erbyn sgoriau colegau AU a NSS eraill, mae'r colegau AU yn gallu adnabod cryfderau a gwendidau ar draws y cyrsiau er mwyn eu cynorthwyo i wneud newidiadau i wella'r profiad dysgu i fyfyrwyr presennol a darpar fyfyrwyr. Cyflwynir canlyniadau'r NSS i HEIW fel rhan o'r cyfarfod ansawdd contract blyneddol. Os oes unrhyw bryder yn codi mae HEIW yn cyfarwyddo'r coleg i wneud gwelliannau fel rhan o'r cynllun gweithredu ansawdd.

Pob blwyddyn mae HEIW yn cynnal cyfarfodydd contract â phob coleg AU dan contract, yn canolbwyntio ar ansawdd yr addysg. Mae tîm y contract yn arwain grŵp ffocws o fyfyrwyr sy'n ymateb i gwestiynau lled-ffurfiol er mwyn tynnu sylw at unrhyw agweddau boddhaol ac anfoddhaol o ran ansawdd y gwasanaeth a gawsant. Mae'r canlyniadau'n cael eu bwydo'n ôl i'r coleg AU gyda chynllun gweithredu gwella ansawdd pan fo angen.

Yn y dyfodol:

Mae llais y myfyriwr yn ddangosydd pwysig o ansawdd addysg ac felly mae ymgysylltu'n flaenoriaeth gan HEIW. Byddwn yn parhau i gryfhau'r cyfleoedd i fyfyrwyr gael rhannu eu profiadau gyda ni a bydd Mai 2020 yn gweld strategaeth ymgysylltu myfyrwyr y timau comisiynu'n cael ei chwblhau'n derfynol, gan gynnwys:

- Cymorth parhaus i'r Fforwm Iechyd Myfyrwyr.
- Ymgysylltu'n barhaus â myfyrwyr fel rhan o'r cyfarfodydd ansawdd contract blynyddol.
- Parhau i gyflwyno cynlluniau gweithredu i golegau AU ar ôl cyhoeddi sgoriau NSS.
- Cyflwyniadau blynyddol ar rôl HEIW i'r holl fyfyrwyr Addysg Iechyd yn ystod wythnos gynefino'r brifysgol; gan roi cyfle i fyfyrwyr ofyn unrhyw gwestiynau ynghylch cwmpas a chylch gwaith y tîm comisiynu.

Yn ogystal â hyn, yn Ionawr 2020 bydd HEIW yn cynnal naw digwyddiad ymgysylltu ar draws Cymru gan wahodd yr holl fyfyrwyr addysg iechyd o bob coleg AU dan contract i roi adborth ar themâu arfaethedig contractau 2021.

Mae strwythur ac agenda bresennol y tri chyfarfod busnes blynyddol yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd. Un o'r heriau i'w hateb fydd sut y mae HEIW yn ymgorffori llais y myfyriwr a phrofiad y myfyriwr o fewn y fforwm hwn. Byddwn y cwmpasu hyn yn fuan yn 2020.

Bydd staff HEIW yn rhoi cyflwyniad i fyfyrwyr fel rhan o wythnosau cynefino'r prifysgolion i fyfyrwyr newydd. Bydd hyn yn codi ymwybyddiaeth o HEIW, ei amcanion strategol a'i rôl yn ariannu / cefnogi myfyrwyr a'u gwerth i GIG Cymru.

Mae HEIW yn cydnabod, gyda phoblogaeth myfyrwyr sy'n tyfu a dod yn fwy amrywiol, y bydd angen ymgysylltu mwy er mwyn llawn adlewyrchu llais y myfyriwr mewn datblygu a gwella'r ddarpariaeth addysg a phrofiadau lleoliad. Bydd y strategaeth i ymgysylltu'n well â myfyrwyr yn cael ei chwmpasu a'i chyflwyno am ystyriaeth i'r tîm Gweithredol ym mis (Mawrth 2020) – bydd yn cynnwys adolygiad o'r trefniadau presennol ac argymhelliad i wella'r ymgysylltu.

4. Bod HEIW yn ystyried chwarae rôl arweiniol mewn hwyluso perthynas weithio agosach rhwng darparwyr addysg a gwasanaethau iechyd a gofal. Dylai hyn sicrhau bod galwadau newydd lleol, rhanbarthol a chenedlaethol yn cael eu hystyried wrth ddatblygu'r rhaglenni addysg a gomisiynir, ac anghenion y gweithlu.

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae HEIW yn defnyddio amrywiol fforymau i gasglu barn y gwasanaethau iechyd cyn rhoi adborth wedyn i ddarparwyr addysg, a hefyd fel arall. Mae Deoniaeth yr Ôl-Raddedigion hefyd yn cwrdd â phob Bwrdd Iechyd yn flynyddol.

Yn y dyfodol:

Mae'r sector iechyd yn dibynnu ar brifysgolion i gynhyrchu llawer iawn o'i weithlu ar gyfer y dyfodol gan weithio mewn cydweithrediad â'r byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd, a darparwyr lleoliadau clinigol eraill. Mae gofal iechyd yn faes portffolio pwysig i brifysgolion ar draws Cymru. Mae'r berthynas rhwng HEIW, y prifysgolion a'r byrddau / ymddiriedolaethau iechyd yn hollbwysig ac mae'n hanfodol ei chynnal mewn amgylchedd agored a chydweithredol. Fel y prif sefydliad iechyd ar gyfer addysg a hyfforddiant, mae angen i HEIW sefydlu trefniadau ffurfiol ac anffurfiol i sicrhau bod ei berthynas â'r prifysgolion a chyrrff y GIG yn gryf a chadarn.

Bydd y Gyfarwyddiaeth Nyrsio'n creu Trefniant Teiran ar gyfer Addysg, Gofal ac Addysg, wedi'i arwain gan HEIW, i ddod â chydweithwyr yn y byrddau a'r ymddiriedolaethau iechyd a cholegau AU at ei gilydd i ddarparu a rheoli addysg nyrsys, bydwagedd, gweithwyr

gwyddorau a gweithwyr perthynol i iechyd. Ffocws y cyfarfodydd chwe misol arfaethedig fydd sicrhau bod y themâu a'r amcanion sy'n codi o'r Strategaeth ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol, sef ateb y galwadau cynyddol a'r sialensau newydd a gyflwynir yn nogfen 'Cymru Iachach', yn cael eu cwrdd.

Byddai'r cyfarfodydd hyn yn ateb anghenion lleol a chenedlaethol, ehangu lleoliadau i gynnwys y sectorau sylfaenol, cymunedol ac annibynnol; ansawdd lleoliadau; dysgeidiaeth; gofynion hyfforddi newydd, creu rolau a phroffesiynau newydd, symleiddio prosesau myfyrwyr, llwybrau staff cyn bod yn ymarferwyr cofrestredig, a materion eraill perthynol i addysg iechyd.

- 5. Bod HEIW yn ystyried chwarae rôl strategol mewn sicrhau bod lleoliadau rhaglenni addysg ar draws Cymru'n cynnwys lleoliadau sy'n cynnig mwy na phrofiad gofal eilaidd. Dylai hyn gwrdd ag anghenion aml-broffesiynol y gwasanaeth, yn ogystal â'r amcanion yn 'Cymru Iachach'.**

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae'r cyfrifoldeb am ddatblygu a rheoli lleoliadau'n gorwedd gyda phrifysgolion drwy weithio gyda'r byrddau / ymddiriedolaethau iechyd a darparwyr lleoliadau eraill.

Yn y dyfodol:

Fel y mae argymhelliad dau yn ei ddisgrifio, bydd HEIW yn diwygio sut y mae colegau AU yn defnyddio eu cyllid Ffitrwydd i Ymarfer. Bydd HEIW yn gyfrifol am gadw trosolwg strategol ar ansawdd lleoliadau a dyrannu lleoliadau i fyfyrwyr drwy Arweinwyr Cenedlaethol a Rhanbarthol newydd. Bydd y swyddogion arwain newydd hyn yn ymgysylltu'n rheolaidd â'r byrddau a'r ymddiriedolaethau iechyd i hwyluso mwy o leoliadau o ansawdd mewn gofal sylfaenol a chymunedol, ac yn y sector annibynnol.

- 6. Bod HEIW yn ystyried ei rolau strategol, contractio ac ariannol presennol ac yn eu datblygu ymhellach i hwyluso profiadau lleoliad ehangach gan ddarparwyr addysg a darparwyr lleoliadau, mewn cydweithrediad â'r Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol.**

Yn bresennol:

Mae HEIW yn defnyddio adnoddau digidol pwrpasol i gysylltu anghenion gweithlu'r IMTP a thueddiadau comisiynu. Defnyddir y data hwn ar y cyd â phrofiad timau comisiynu i greu matrices blynyddol ar gyfer lleoliadau myfyrwyr. Mae'r matrices lleoliadau'n cynorthwyo colegau AU i ddyrannu lleoliadau myfyrwyr ar draws y byrddau a'r ymddiriedolaethau iechyd.

Yn y dyfodol:

Fel y mae argymhelliad 2 yn ei ddisgrifio, mae HEIW yn diwygio'r broses o ddyrannu cyllid Ffitrwydd i Ymarfer. Byddwn yn cryfhau sut y cyfarwyddwn golegau AU i ddefnyddio'r cyllid a'r ymrwymïadau contractio a roddwn arnynt o ran eu rheolaeth o leoliadau i fyfyrwyr.

Bydd y cyfarfodydd teiran arfaethedig yn gyfle i rannu arferion gorau gyda chydweithwyr meddygol sydd â system rheoli ansawdd soffistigedig yn ei lle ar gyfer lleoliadau, er mwyn rhannu arferion gorau a datblygu egwyddorion cyffredin ar draws y proffesiynau gofal iechyd i gyd. Bydd cyflwyno'r Trefniant Teiran ar gyfer Iechyd ac Addysg a chyflwyno Hwyluswyr Addysg Ymarfer Arweiniol cenedlaethol a rhanbarthol hefyd yn gyfrwng i HEIW weithredu dull partneriaeth strategol o ehangu profiadau lleoliad.

Bydd y gwaith efelychu cenedlaethol dan arweiniad HEIW hefyd yn sicrhau bod adnoddau, cyfleusterau a chyfarpar hyfforddi'n cael eu defnyddio'n fwy effeithiol ar draws yr holl broffesiynau iechyd, nid dim ond meddygon a deintyddion.

Bydd HEIW yn cwmpasu ac ystyried model lleoliadau cenedlaethol yr Alban ac yn gwerthuso a fyddai system debyg yng Nghymru'n ychwanegu gwerth at y system bresennol.

7. Bod HEIW, darparwyr addysg a'r Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd yn ystyried sgiliau digidol presennol y gweithlu iechyd a gofal, a'r rhai fydd eu hangen yn y dyfodol, ac yn eu hymgorffori yn y rhaglenni addysg.

Yn bresennol:

Mae HEIW yn adolygu cwmpas y dysgu digidol sydd angen i golegau AU ei ymgorffori yn y dyfodol; gan ystyried ffactorau strategol fel safonau newydd yr NMC ac adolygiad Topol.

Yn y dyfodol:

Bydd contractau Addysg Iechyd 2021 HEIW yn cyfarwyddo darparwyr addysg i wreiddio'r defnydd o dechnoleg ddigidol yn eu cyrsiau fel cyfrwng pwysig i alluogi newid; gan sicrhau bod ein system addysg iechyd yn 'barod at y dyfodol' ac yn gallu ymateb yn gynt i heriau a chyfleoedd yn y dyfodol.

Bydd HEIW yn gweithio i sicrhau bod darparwyr addysg a'r Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd yn ystyried sgiliau digidol presennol y gweithlu iechyd a gofal, a'r rhai fydd eu hangen yn y dyfodol, ac yn eu hymgorffori yn y rhaglenni addysg. Mae adolygiad Topol (2019) yn gwneud nifer o argymhellion ar gyfer paratoi gweithlu gofal iechyd y dyfodol – *"O fewn pum mlynedd, sicrhau bod addysg a hyfforddiant ar gyfer gweithwyr y dyfodol yn eu harfogi i gyflawni eu potensial yn llawn fel staff mewn GIG sy'n gweithio'n gynyddol drwy dechnoleg."*

I ddechrau bydd ffocws penodol ar:

- Sicrhau bod gweithwyr gofal iechyd y dyfodol yn deall holl bosibiliadau technolegau gofal iechyd digidol a'r ystyriaethau moesegol a diogelwch cleifion.
- Sicrhau bod myfyrwyr yn ennill lefel briodol o lythrennedd digidol ar ddechrau eu hastudiaethau ar gyfer eu darpar lwybr gyrfaol
- Buddsoddi mewn VR i wella sgiliau myfyrwyr a'u cyfleoedd dysgu

8. Bod HEIW a Llywodraeth Cymru yn ystyried datblygu cynllun gweithlu gofal iechyd strategol mwy hirdymor, mewn partneriaeth â'r byrddau a'r ymddiriedolaethau iechyd a darparwyr addysg.

Yn bresennol:

Mae 'Cymru Iachach' yn dangos sut y gall HEIW a Gofal Cymdeithasol Cymru ddatblygu strategaeth fwy hirdymor ar gyfer y gweithlu, mewn partneriaeth â'r GIG, Llywodraeth Cymru, y sectorau gwirfoddol ac annibynnol, cyrff rheoleiddio a phroffesiynol a darparwyr addysg. Bydd y strategaeth wedi'i chwblhau'n derfynol erbyn Tachwedd 2019.

Yn y dyfodol:

Bydd HEIW yn sicrhau bod y cynllun addysg a hyfforddiant blynyddol yn gyson â strategaeth y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol. Byddwn yn cynllunio a chomisiynu addysg a hyfforddiant ar gyfer y dyfodol sy'n canolbwyntio ar heriau gwasanaeth, gwella iechyd y boblogaeth, atal afiechyd a lleihau anghydraddoldebau iechyd.

9. Bod HEIW yn ystyried datblygu ei ddull o ychwanegu gwerth drwy feddwl am werth ehangach addysg a'r budd o fuddsoddi er mwyn goleuo'r comisiynu.

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae'r budd o fuddsoddi'n cael ei asesu drwy fesurau ariannol a di-ariannol. Rhoddir pwyslais sylweddol ar ansawdd y cyrsiau a bod colegau AU yn gallu paratoi myfyrwyr i bontio'n gwbl llyfn i'r gweithle fel gweithwyr proffesiynol newydd gymhwyso. Mae colegau AU a HEIW yn cwrdd yn flynyddol i adolygu ansawdd yr addysg, gyda ffocws ar brofiad myfyrwyr ac ansawdd y cymorth a roddir gan y colegau.

Mae mesurau ariannol yn cael eu cyfrifo'n defnyddio fformiwlâu mathemategol pwrpasol sy'n ystyried y buddsoddiad mewn addysg yn erbyn yr allbwn o weithwyr newydd gymhwyso. Mae'r ffigurau hyn yn cael eu meincnodi yn erbyn cymariaethau yn Lloegr i roi mesur mwy cynhwysfawr o berfformiad.

Yn y dyfodol:

Bydd HEIW yn parhau i ddefnyddio'r fformiwlâu ariannol presennol ac i ystyried ffioedd a chyfraddau gadael cyrsiau fel mesurau sy'n effeithio ar yr allbwn. Byddwn yn parhau i feincnodi ein perfformiad yn erbyn cymariaethau yn Lloegr.

Mae HEIW yn ehangu cwmpas ei fetrigau perfformiad ac yn gosod dangosyddion KPI heriol i sicrhau y darperir yr addysg orau i fyfyrwyr addysg iechyd yng Nghymru. Bydd mwy o ddisgryl ar golegau AU i ehangu mynediad i grwpiau difreintiedig a dan anfantais ynghyd â mynediad at addysg uwch i fyfyrwyr o lwybrau llai traddodiadol.

Sefydlu grŵp a threfniadau fel rhan o'r fframwaith contractio i gadarnhau effaith y buddsoddiad mewn addysg a hyfforddiant, i gynnwys:

1. Pwerau gwell i wneud penderfyniadau
2. Effaith ar waith eraill yn y MDT (gan gynnwys meddygon)
3. Llwybr cleifion mwy effeithlon
4. Profiad gwell i gleifion
5. Diogelwch gwell i gleifion wrth ddarparu gwasanaeth
6. Lleihau costau neu arbedion cost.

- 10. Bod HEIW yn ystyried dull rhanbarthol o gomisiynu i sicrhau bod gan holl ranbarthau Cymru ddarpariaeth addysg, ar gyfer y rhaglenni hynny lle mae'r niferoedd a gomisiynir yn ymarferol ac felly'n adlewyrchu'r angen yn y rhanbarth hwnnw. Dylai HEIW ganiatáu i ddarparwyr presennol a newydd posib ddangos sut y mae eu rhaglenni arfaethedig yn ateb y galw rhanbarthol am weithwyr gofal iechyd yn y dyfodol.**

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae addysg yn cael ei gomisiynu'n bennaf gan brifysgolion tirol Cymru gyda'r myfyrwyr yn dod i'r campws i gyflawni'r gofynion academaidd. Gwyddom fod hyn efallai'n codi'r posibilrwydd nad oes gan bob darpar myfyriwr fynediad at addysg. Ym mis Medi 2018, er mwyn goresgyn rhai o'r rhwystrau hyn, penderfynodd HEIW gomisiynu addysg dysgu o bell gan y Brifysgol Agored a lwyddodd i ehangu mynediad at nyrsio cyn-gofrestru i Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd a gyflogir gan y GIG ar draws Cymru. Yn 2019/20 bydd y llwybr dysgu o bell hwn hefyd ar gael i Weithwyr Cymorth sy'n gweithio mewn cartrefi gofal annibynnol.

Yn y dyfodol:

Yn y dyfodol bydd contractau wedi eu dyfeisio i gwrdd ag anghenion lleol yn well. Bydd comisiynu addysg yn cael ei ddylanwadu gan fformiwla bwrpasol wedi'i phwysoli fydd yn ystyried ffurf a llun Cymru ac anghenion gwahanol ranbarthau. Bydd comisiynau wedi eu teilwrio i lefel y boblogaeth, y ddarpariaeth DGH, clystyrau gofal sylfaenol a heriau staff, i gyd ar sail ôl-troed pob bwrdd iechyd; gan wahanu Cymru'n ddeg rhanbarth. Lle bo'n ariannol hyfyw a lle gellir parhau i ddarparu profiad rhagorol i fyfyrwyr, y cynllun yw symud i ffwrdd o unig ddarparwyr er mwyn ehangu mynediad, cryfhau gwydnwch yn y system a sicrhau bod anghenion y gweithlu'n cael eu cwrdd yn well.

Mae digideiddio wedi cynorthwyo HEIW i ailfeddwl y trefniadau ar gyfer darparu addysg gofal iechyd yng Nghymru. O dan y contractau newydd bydd angen i bob contractwr ddarparu cyrsiau drwy lwybrau astudiaeth traddodiadol, dysgu o bell a chyfunol, ac fel cyrsiau llawn a rhan amser a charlam lle bo'n ymarferol. Bydd angen i gontractwyr fynd â'r addysg allan i fyfyrwyr yn eu cymunedau eu hunain gan ehangu mynediad i bobl nad oeddent o'r blaen efallai'n gallu cael mynediad at addysg iechyd oherwydd cyfrifoldebau gofalu neu ariannol.

Bydd HEIW yn cefnogi myfyrwyr o ardaloedd tlotaf Cymru i ddilyn y cyrsiau a gomisiynwyd. I sicrhau bod gweithlu'r GIG yn adlewyrchu holl boblogaeth Cymru, byddwn yn dyrannu cyllid ychwanegol i golegau AU sy'n gweithio'n galetach i recriwtio myfyrwyr o'r ardaloedd tlotaf ar gyfer ymgysylltu ymhellach â cholegau, ysgolion a chymunedau difreintiedig. Byddwn yn ariannu colegau AU i gynnig gwasanaethau cymorth wedi eu teilwrio i fyfyrwyr o'r ardaloedd hyn, ar ffurf cymorth gan gyd-fyfyrwyr a thiwtora a mentora ychwanegol.

Byddwn yn cyfarwyddo contractwyr i gyfweld pawb sy'n gymwys a astudiodd gwrs diploma mynediad at addysg uwch neu gwrs lefel 3 tebyg. Gan sicrhau bod ymgeiswyr aeddfed sy'n dod at addysg drwy lwybrau llai traddodiadol yn cael eu cynrychioli'n gyfartal yn y gweithle.

- 11. Bod HEIW yn ystyried pa mor ymarferol fyddai comisiynu darparwyr ychwanegol ar gyfer y rhaglenni sydd ond ag un darparwr yng Nghymru ar hyn o bryd.**

Yn bresennol:

Mae risg gyda "ffurf bresennol y contractau" ar draws Cymru. Yn benodol:

- Radiograffeg diagnostig: mae'r cynnydd diweddar mewn niferoedd a gomisiynwyd i ateb y cynnydd yn anghenion y rhwydwaith canser wedi rhoi pwysau ar y ddau ddarparwr ac mae cwrdd yn llawn â'r niferoedd a gomisiynwyd yn llawer anoddach na phe bai tri darparwr.
- ODP: Nid yw'r cwrs Cymru Gyfan yn addas i'r pwrpas o ateb anghenion y gweithlu yng ngogledd Cymru gyda dim ond dau fyfyrwr a raddiodd o'r cwrs yn ne Cymru wedi derbyn swyddi gyda BCU yn y pum mlynedd diwethaf.
- Mae nyrsio LD yn broblem ar draws y Deyrnas Unedig ac er ymgyrchoedd marchnata ehangach y ddau ddarparwr presennol, gyda chymorth HEIW, mae recriwtio i lenwi'r holl niferoedd a gomisiynwyd yn annhebygol iawn. Byddai trydydd darparwr, wedi'i leoli'n strategol yng Nghymru, yn helpu i ateb y broblem hon.

Yn y dyfodol:

Bydd y contractau newydd yn hanfodol i geisio ateb y problemau hyn. Mae strategaeth lotio ddrafft wedi'i datblygu fydd yn cael ei rhannu'n ehangach â phrifysgolion a thimau gweithredol y byrddau a'r ymddiriedolaethau ieuchyd. Bydd y strategaeth lotio'n cael ei haddasu'n dilyn ymgysylltu â rhanddeiliaid, er mwyn bod yn addas ar gyfer Cymru.

12. Bod HEIW yn ystyried ei gwneud yn ofynnol bod darparwyr addysg sy'n unig ddarparwr rhaglen yng Nghymru yn dangos sut y mae eu rhaglenni'n cyflenwi digon o weithwyr proffesiynol cymwysedig i gwrdd â galwadau'r gwasanaeth ar draws Cymru.

Yn bresennol:

Mae nifer o unig ddarparwyr. Mae hyn yn cael ei adolygu a'i werthuso fel rhan o'r Adolygiad Strategol o Addysg Iechyd Proffesiynol.

Yn y dyfodol:

Fel y mae argymhelliad 11 yn ei ddisgrifio, bydd HEIW lle bo'n briodol yn symud i ffwrdd o unig ddarparwyr i ehangu mynediad a sicrhau bod anghenion gweithlu byrddau ieuchyd yn cael eu cwrdd yn well. Fodd bynnag, lle mai unig ddarparwr yw'r unig opsiwn ymarferol, disgwylir i'r darparwr gynnig peth neu eu holl ddarpariaeth drwy lwybrau dysgu o bell a chyfunol. Bydd contractwyr yn bidio fel unig ddarparwyr yn cael eu gwerthuso ar sail gallu cyflenwi digon o weithwyr proffesiynol cymwysedig i ateb galwadau'r gwasanaeth ar draws Cymru.

13. Bod HEIW yn ystyried cynnig mwy o raglenni rhan amser a byrrach ar draws Cymru a chomisiynu niferoedd mwy ar gyfer y rhaglenni hyn, yn unol â'r cynlluniau gweithlu rhanbarthol ac argaeledd myfyrwyr rhan amser.

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae HEIW yn comisiynu nifer o lwybrau rhan amser a charlam at gofrestru ynghyd â nifer o gyrsiau modiwlau rhan amser a byr ôl-gofrestru. Mae cynllun addysg 2020/21 yn gweld cynnydd yn y niferoedd fydd yn cael eu comisiynu ar gyfer cyrsiau rhan amser a charlam.

Yn y dyfodol:

Mae'r ddarpariaeth hon yn cael ei hadolygu a'i gwerthuso fel rhan o'r Adolygiad Strategol o Addysg Iechyd Proffesiynol. Mae tegwch o gwmpas egwyddorion ac ymgeisio ar draws y ddarpariaeth addysg gyfan yn cael ei ystyried.

O dan y contractau newydd bydd angen i bob contractwr ddarparu cyrsiau drwy lwybrau astudiaeth traddodiadol, dysgu o bell a chyfunol, ac fel cyrsiau llawn a rhan amser a charlam lle bo'n ymarferol, er mwyn ateb anghenion holl ddarpar fyfyrwyr gofal iechyd Cymru.

Bydd HEIW yn adolygu pob maes comisiwn ac yn ymgynghori â'r Gwasanaeth ar:

1. Cynnig digon o lwybrau ar draws ystod eang o broffesiynau
2. Sicrhau bod y llwybrau'n deg – h.y. dilyn yr un egwyddorion ar gyfer gweithwyr perthynol i iechyd a'r gwyddorau ag ar gyfer nyrsys
3. Yr her a ddylen ni fod yn hyfforddi mwy o fyfyrwyr ar wahanol lefelau addysg ym mhob un o'r meysydd comisiwn presennol
4. A oes unrhyw feysydd yn cael eu colli
5. Adolygu'r Strategaeth Gweithlu i sicrhau bod y contractau newydd yn gyfrwng i alluogi darparu a datblygu gwasanaethau.

14. Bod HEIW, y byrddau a'r ymddiriedolaethau iechyd a Llywodraeth Cymru yn ystyried datblygu trefniadau safonol ar gyfer ariannu rhaglenni rhan amser, gan gynnwys 'ôl-lenwi' costau cyflenwi.

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae nifer o fodelau ariannol ar gyfer ariannu rhaglenni rhan amser cyn-gofrestru ac ôl-gofrestru. Cafodd pob ffrwd ariannu ei datblygu yn ein sefydliadau etifeddol i gwrdd ag anghenion gweithlu'r gwasanaeth. Gallai'r cymorth gynnwys cyllid bwrsari, cyflog yn ystod hyfforddi, neu ôl-lenwi ar gyfer staff.

Yn y dyfodol:

Ar hyn o bryd mae gan HEIW adolygiad ar y gweill i sefydlu pa mor ymarferol fyddai cyflwyno trefniadau safonol ar gyfer ariannu cyrsiau rhan amser.

15. Bod HEIW a Llywodraeth Cymru yn ystyried defnyddio mwy o brentisiaethau yn y proffesiynau iechyd a gofal os yw'n ateb gofynion 'Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol'.

Yn bresennol:

Mae HEIW yn gweithio'n agos â Llywodraeth Cymru a chyrrff y GIG ar ddatblygu prentisiaethau. Fodd bynnag, ar hyn o bryd nid yw'r rhain yn cynnwys prentisiaethau sy'n arwain at gofrestrriad proffesiynol fel gweithiwr gofal iechyd.

Yn y dyfodol:

Mae HEIW yn ystyried ymgeisio i fod y prif contractwr ar gyfer defnyddio cyllid Llywodraeth Cymru i ddarparu prentisiaethau iechyd. Os bydd yn llwyddo, bydd HEIW yn datblygu Fframwaith Sicrhau Ansawdd drafft ar gyfer Dysgu Seiliedig ar Waith, i gynnwys rôl HEIW mewn safoni dysgu seiliedig ar waith. Er mwyn cyflawni hyn bydd HEIW:

- Yn cwmpasu'r modelau dysgu seiliedig ar waith sydd gan sefydliadau ar hyn o bryd, gan gynnwys prentisiaethau, gan adnabod y gwerth y gallai HEIW ei ychwanegu. Gallai hyn gynnwys datblygu modelau i ddarparu'r cymwysterau arbenigol iawn ar gyfer gweithwyr cymorth.
- Yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i ddatblygu cyfres o fframweithiau prentisiaethau iechyd i gwrdd ag anghenion gweithlu GIG Cymru. Ar ôl adolygu'r holl gymwysterau iechyd ar gyfer gweithwyr HCSW, bydd angen diwygio'r Fframweithiau Prentisiaeth perthnasol i adlewyrchu'r newidiadau i'r cymwysterau.
- Yn adnabod unrhyw feysydd iechyd eraill lle mai Fframwaith Prentisiaeth a fyddai'r adnodd priodol i weithio gyda LIC ar eu datblygu.
- Yn cynrychioli GIG Cymru ar holl is-grwpiau addysg a gweithlu priodol y tair Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol (RSP). Mae'r partneriaethau hyn yn cynnwys cynrychiolwyr o bob sector i edrych ar ba sgiliau fydd eu hangen yn eu rhanbarth yn y dyfodol. Mae gan HEIW bresenoldeb cryf ar is-grŵp Economi Anghenion Sylfaenol Polisi Sgiliau Rhanbarthol De-Ddwyrain Cymru. Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o'r problemau gyda gweithlu GIG Cymru wedi eu cyfyngu i dde-ddwyrain Cymru – maen nhw'n effeithio ar Gymru gyfan. Drwy weithio mewn partneriaeth â sefydliadau, HEIW a fyddai yn y sefyllfa orau i ddarparu'r wybodaeth yma i'r tair RSP
- Yn adnabod y cymwysterau hyn y dylai HEIW reoli eu darparu er mwyn sicrhau gwerth am arian, e.e. cymwysterau arbenigol iawn sydd ond yn denu nifer fach o ddysgwyr.
- Yn ehangu nifer ac ystod y cymwysterau y caniateir eu darparu gan Agored a'r *City and Guilds*.
- Yn cwmpasu faint o adnoddau sydd eu hangen i ddarparu ac asesu'r cymwysterau sy'n cael eu hadnabod
- Yn cefnogi GIG Cymru gyda digwyddiadau safoni Cymru gyfan
- Yn drafftio Fframwaith Sicrhau Ansawdd

16. Bod HEIW yn ystyried ei gwneud yn ofynnol bod mwy o hyblygrwydd yn cael ei gynnwys yn y rhaglenni a gomisiynir, fel cymwysterau gadael yn gynnar, rhaglenni ar y cyd posib neu opsiynau eraill y gallai darparwyr addysg ystyried eu datblygu, er mwyn gallu datblygu llwybrau gyrfaol hyblyg. Dylid ystyried hyn ochr yn ochr â'r gofynion yn 'Cymru Iachach' a Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Yn bresennol:

Mae myfyrwyr yn graddio gyda thystysgrif ar ddiwedd blwyddyn 1 neu ddiploma ar ddiwedd blwyddyn 2, ond nid yw'r cymwysterau hyn wedi eu mapio i'r fframwaith HCSW.

Yn y dyfodol:

Bydd contractau newydd HEIW yn gofyn bod colegau AU yn cynnig cymwysterau gadael ar ôl cwblhau pob lefel academaidd israddedig. Drwy ymgorffori'r fframwaith HCSW, bydd myfyrwyr yn datblygu cymwyseddau craidd er mwyn gallu camu ymlaen ar gwrs, neu adael cwrs, ond gyda'r sgiliau yn eu meddiant i weithio mewn swyddi clinigol. Yn ogystal, bydd hyn yn lleihau lefelau gadael cyrsiau ac yn cyflenwi staff i'r GIG a fyddai fel arall efallai wedi cael eu colli i ofal iechyd.

- 17. Bod HEIW yn ystyried ei rôl ar draws llwybr gyrfa gyfan gweithwyr gofal iechyd drwy gomisiynu ystod eang o raglenni cyn-gofrestru ac ôl-gofrestru ar draws gwahanol yrfaoedd proffesiynol a gyda chymysgedd o lefelau cymwysterau, i gwrdd â galwadau gweithlu yn y dyfodol. Dylai HEIW weithio gyda'r byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd, Llywodraeth Cymru a darparwyr addysg i gynllunio'r anghenion addysg fydd eu hangen ar gyfer fframweithiau a llwybrau gyrfaoedd gofal iechyd proffesiynol.**

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae HEIW yn defnyddio amrywiol fforymau i gasglu barn y gwasanaethau iechyd cyn rhoi adborth wedyn i ddarparwyr addysg, a hefyd fel arall. Drwy ymateb i gynlluniau IMTP y byrddau iechyd, gyda ffocws ar feysydd blaenoriaeth ac ymgysylltu'n uniongyrchol â Llywodraeth Cymru, sicrhau bod HEIW yn comisiynu ystod eang o raglenni cyn ac ôl-gofrestru ar lefelau 3-8 i ateb yr anghenion presennol ac i ddod.

Yn y dyfodol:

I fod yn ddigon ymatebol i anghenion gofal iechyd newydd, bydd angen i gontractwyr ddarparu modiwlau craidd cyffredinol ar draws y gwahanol raglenni cyn-gofrestru. Bydd dysgu craidd yn cynorthwyo ein gweithwyr iechyd i addasu i gwrdd â gofynion y grwpiau galwedigaethol presennol, newydd ac i ddod. Bydd gweithlu'r dyfodol yn gallu ehangu eu sgiliau a'u gallu heb orfod mynd yn ôl at ddechrau cymhwyster neu raglen newydd.

Drwy'r contractau gallwn gyfarwyddo prifysgolion i integreiddio rhaglenni tystiolaeth newydd fel MECC (Gwneud i bob cyswllt gyfrif) a PROMPT (hyfforddiant obstetrig ymarferol amlbroffesiynol) o fewn y cwricwlwm fel bo angen. Bydd ein cyfarwyddyd yn sicrhau bod myfyrwyr yn integreiddio gwelliannau i'w gwaith pob dydd gan ddileu niwed, amrywiadau a gwastraff. Bydd addysg yn hyrwyddo atal, yn rhagweld anghenion iechyd, yn atal salwch ac yn lleihau effaith iechyd gwael.

Bydd y Trefniant Teiran hefyd yn hwyluso cydweithio uniongyrchol rhwng darparwyr addysg a'r byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd. Bydd y Trefniant yn hwyluso ymchwil, arloesi a gwelliannau wedi eu cydlynyn well er mwyn gwella ansawdd a gwerth ar lefel leol yn ogystal â chenedlaethol.

- 18. Bod HEIW yn parhau i asesu ac ystyried, mewn partneriaeth â darparwyr addysg, y potensial a'r awydd sydd gan ddarparwyr addysg i gynnig rhaglenni gofal iechyd ychwanegol.**

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae hyfforddiant yn cael ei adolygu gyda'r holl randdeiliaid fel rhan o'r Adolygiad Strategol o Addysg Iechyd Proffesiynol.

Yn y dyfodol:

Bydd y Trefniant Teiran hefyd yn hwyluso cydweithio pellach rhwng darparwyr addysg a'r byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd. Bydd y Trefniant yn hwyluso cyfathrebu er mwyn caniatáu cynigion a chynllunio ar gyfer rolau yn y dyfodol ynghyd â'r addysg fydd ei angen i hwyluso'r rolau hynny.

- 19. Bod HEIW yn ystyried parhau i fynnu ar fwy nag un grŵp derbyn ar gyfer y rhaglenni sy'n eu darparu ac a fyddai mwy nag un grŵp derbyn ar gyfer rhaglenni eraill yn fanteisiol.**

Yn bresennol:

Ar hyn o bryd mae HEIW yn contractio gyda cholegau AU i ddarparu ar gyfer nifer o grwpiau derbyn ar gyfer cyrsiau cyn ac ôl-gofrestru.

Yn y dyfodol:

Fel rhan o'r contractau newydd bydd HEIW yn parhau i ofyn bod colegau AU yn recriwtio nifer o grwpiau derbyn lle mae nifer y myfyrwyr yn gwneud y cwrs yn hyfyw.

- 20. Bod HEIW yn ystyried chwarae rôl arweiniol, mewn partneriaeth â darparwyr addysg a'r Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd, mewn sefydlu dull estynedig o ddarparu addysg rhyng-broffesiynol sy'n hwyluso darparu'r sgiliau cyffredinol a'r gofynion addysg cyffredin craidd ar draws gwahanol broffesiynau. Dylai HEIW ystyried ei gwneud yn ofynnol bod darparwyr addysg yn darparu lleiafswm neu nifer safonol o weithgareddau rhyng-broffesiynol fel rhan o'r rhaglen a gomisiynir, ac annog darparwyr addysg i arloesi a datblygu hyn ymhellach.**

Yn bresennol:

Mae'r WHO yn diffinio IPE fel "pan fydd dau broffesiwn neu fwy'n dysgu amdan, oddi wrth a gyda'i gilydd i hwyluso cydweithrediad effeithiol a gwella canlyniadau iechyd". Mae HEIW wedi adolygu IPE yng Nghymru ac mae gwahanol brifysgolion yn dehongli IPE yn wahanol a gwahanol lefelau o IPE yn cael eu darparu.

- Mae pob coleg AU yn cyflawni rhyw fath o IPE. Mae enghreifftiau gwych o ymarfer gorau ar waith, ond nid ydynt i gyd yn cyd-fynd â'r diffiniad o IPE.
- Mae dau sefydliad yn cyflwyno strategaeth IPE newydd nad yw'n cwrdd â'r diffiniad o IPE gan fwriadu ei ddarparu ar draws y tair lefel ddysgu.
- Mae rhwystrau mewnol sylweddol i ddarparu IPE yn llwyddiannus ym mhob sefydliad, ac ni welsom unrhyw waith traws-sefydliad.
- Mae timau'n agored i ddefnyddio e-ddysgu i bwrpas IPE ond wedi codi pryderon am golli cyswllt wyneb-yn-wyneb gwerthfawr a chyfleoedd i weithio mewn timau.
- Ychydig iawn o IPE wedi'i hwyluso sy'n digwydd mewn lleoliadau ac nid oes gan gyrff PSRB unrhyw ofynion penodol ar gyfer lleoliadau.
- Mae rhai myfyrwyr wedi rhoi adborth gwael gan arwain at dynnu modiwlau'n ôl. Y prif reswm yw diffyg ymgysylltu mewn gwaith grŵp wedi'i asesu.

Yn y dyfodol:

Yn ôl 'Cymru Iachach', mae angen gwybodaeth a gwasanaethau di-dor a llai cymhleth sydd wedi eu cydlynyn well ar gyfer yr unigolyn; mwy o integreiddio rhwng proffesiynau, mwy o weithio ar y cyd a rhannu gwybodaeth rhwng gwasanaethau a darparwyr er mwyn osgoi trosglwyddo rhwng gwasanaethau gan achosi ansicrwydd i'r unigolyn.

Mae hyn yn rhoi cyfle gwirioneddol i ailwerthuso hyfforddiant ac addysg, datblygu llwybrau gyrfaol mwy hyblyg, cynyddu sgiliau a dealltwriaeth ac i gydnabod gwerth a rôl gweithwyr proffesiynol eraill mewn MDT. Mae hefyd yn annog a galluogi herio a allai arwain at ganlyniadau gwell i fyfyrwyr.

O dan gontractau newydd HEIW, bydd angen i golegau AU gynnwys lleiafswm o gredydau dysgu rhyng-broffesiynol ym mhob cwrs cyn-gofrestru (IPE). Bydd gwreiddio IPE mewn cyrsiau dysgu israddedig yn hwyluso integreiddio rhwng gwahanol broffesiynau a sgiliau cydweithio gwell, a hynny yn y pen draw'n gwella cydweithrediad proffesiynol ac ansawdd gofal gwasanaethau'n dilyn cofrestru.

Bydd modiwlau craidd IPE hefyd yn cynorthwyo myfyrwyr i ddatblygu sgiliau cyffredinol er mwyn cynnig llwybrau gyrfaol mwy hyblyg ac adeiladu ar eu cymwysterau presennol heb orfod mynd yn ôl at ddechrau rhaglen newydd.

Yn lle dysgu yn y dosbarth a darlithoedd ar y cyd, bydd y ffocws ar baratoi myfyrwyr ar gyfer ymarfer a bydd myfyrwyr o'r holl broffesiynau gofal iechyd, gan gynnwys myfyrwyr meddygol lle bo hynny'n briodol, yn dysgu gyda'i gilydd.

I gyflawni hyn bydd HEIW yn sicrhau bod y prifysgolion:

- Yn darparu addysg i fyfyrwyr sy'n cwrdd â diffiniad WHO o IPE sef *"pan fydd dau broffesiwn neu fwy'n dysgu amdan, oddi wrth a gyda'i gilydd i hwyluso cydweithrediad effeithiol a gwella canlyniadau iechyd"*.
- Yn rhoi cyfle i fyfyrwyr weithio'n gydweithredol â'r grwpiau proffesiynol y maen nhw'n debygol o fod yn gweithio gyda nhw yn eu gyrfaedd yn y dyfodol.
- Yn adnabod y grwpiau proffesiynol, o'r tu allan i'w portffolio o raglenni hyfforddiant, y byddai eu myfyrwyr yn elw o weithio gyda nhw. Dylent yna geisio gweithio gyda rhai o'r sefydliadau partner sy'n darparu IPE ar draws ystod resymol o broffesiynau. Lle bo hynny'n briodol, gellid defnyddio dysgu ar-lein a dysgu o bell i hwyluso dysgu traws-sefydliadol.
- Yn cynnig profiadau i fyfyrwyr o asesu crynodol A HEFYD ffurfiannol sy'n cwrdd â diffiniad y WHO o IPE.
- Yn darparu gweithgareddau efelychu 'trochi' lle mae'r myfyrwyr yn gweithio gyda gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill mewn timau aml-ddisgyblaeth.
- Yn rhoi cyfle i fyfyrwyr ddysgu gyda phroffesiynau gofal iechyd eraill yn ystod wythnosau eu lleoliad. Y nifer leiaf o wythnosau sy'n ofynnol ar gyfer lleoliad ar y cyd yw pedair wythnos.
- Yn cynnig cyfleoedd IPE i fyfyrwyr gael gweithio gyda a dysgu oddi wrth ei gilydd ar bob lefel astudiaeth.

- 21. Bod HEIW a'r byrddau ac ymddiriedolaethau ieched yn ystyried ymgorffori'r sgiliau iaith Gymraeg sy'n ofynnol gan y gweithlu i'w cynlluniau gweithlu.**

Bydd HEIW yn gweithio gyda'r byrddau ac ymddiriedolaethau ieched i gynllunio'r gweithlu'n well, gan gynnwys sicrhau bod anghenion iaith Gymraeg yn cael eu hadnabod.

- 22. Bod HEIW yn ystyried darpariaeth yn Gymraeg fel rhan o'i ddull comisiynu, gan efallai osod gofynion neu dargedau ar gyfer y ganran o fyfyrwyr sy'n cymhwyso o raglen a gomisiynwyd sydd â lefel benodol o sgiliau iaith Gymraeg Gallai HEIW fonitro hyn ac addasu'r gofyniad neu'r targed ar sail y wybodaeth a ddaw gan y byrddau a'r ymddiriedolaethau ieched am nifer y gweithwyr proffesiynol Cymraeg eu hiaith sydd ei angen ar y gwasanaeth.**

Ar hyn o bryd mae hyn yn cael ei drafod a'i gwmpasu gyda Rheolwr Gwasanaethau Iaith Gymraeg HEIW sydd wrthi'n ymgysylltu â rhanddeiliaid. Mae'r Rheolwr Iaith Gymraeg wedi cytuno i gynorthwyo gyda datblygu'r telerau i'w hymgorffori yn y contract newydd ac i roi cyngor ar yr agweddau'n ymwneud â'r iaith Gymraeg a gyflwynir yn y bidiau fel rhan o'r broses o werthuso tendrau.

Stage of Process	Timeline	Key Deliverables/Actions	Responsible Officer	PrePost PPMG Review	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5	Week 6	Week 7	Week 8	Week 9	Week 10	Week 11	Week 12	Week 13	Week 14	Week 15	Week 16	Week 17	Week 18	Week 19	Week 20	Week 21	Week 22	Week 23	Week 24	Week 25	Week 26	Week 27	Week 28	Week 29	Week 30	Week 31	Week 32	Week 33	Week 34	Week 35	Week 36	Week 37	Week 38	Week 39	Week 40	Week 41	Week 42	Week 43	Week 44	Week 45	Week 46	Week 47	Week 48	Week 49	Week 50	Week 51	Week 52	Week 53	Week 54	Week 55	Week 56	Week 57	Week 58	Week 59	Week 60	Week 61	Week 62	Week 63	Week 64	Week 65	Week 66	Week 67	Week 68	Week 69	Week 70	Week 71	Week 72	Week 73	Week 74	Week 75	Week 76	Week 77	Week 78	Week 79	Week 80	Week 81	Week 82	Week 83	Week 84	Week 85	Week 86	Week 87	Week 88	Week 89	Week 90	Week 91	Week 92	Week 93	Week 94	Week 95	Week 96	Week 97	Week 98	Week 99	Week 100	Week 101	Week 102	Week 103	Week 104	Week 105	Week 106	Week 107	Week 108	Week 109	Week 110	Week 111	Week 112	Week 113	Week 114	Week 115	Week 116	Week 117	Week 118	Week 119	Week 120	Week 121	Week 122	Week 123	Week 124	Week 125	Week 126	Week 127	Week 128	Week 129	Week 130	Week 131	Week 132	Week 133	Week 134	Week 135	Week 136	Week 137	Week 138	Week 139	Week 140	Week 141	Week 142	Week 143	Week 144	Week 145	Week 146	Week 147	Week 148	Week 149	Week 150	Week 151	Week 152	Week 153	Week 154	Week 155	Week 156	Week 157	Week 158	Week 159	Week 160	Week 161	Week 162	Week 163	Week 164	Week 165	Week 166	Week 167	Week 168	Week 169	Week 170	Week 171	Week 172	Week 173	Week 174	Week 175	Week 176	Week 177	Week 178	Week 179	Week 180	Week 181	Week 182	Week 183	Week 184	Week 185	Week 186	Week 187	Week 188	Week 189	Week 190	Week 191	Week 192	Week 193	Week 194	Week 195	Week 196	Week 197	Week 198	Week 199	Week 200	Week 201	Week 202	Week 203	Week 204	Week 205	Week 206	Week 207	Week 208	Week 209	Week 210	Week 211	Week 212	Week 213	Week 214	Week 215	Week 216	Week 217	Week 218	Week 219	Week 220	Week 221	Week 222	Week 223	Week 224	Week 225	Week 226	Week 227	Week 228	Week 229	Week 230	Week 231	Week 232	Week 233	Week 234	Week 235	Week 236	Week 237	Week 238	Week 239	Week 240	Week 241	Week 242	Week 243	Week 244	Week 245	Week 246	Week 247	Week 248	Week 249	Week 250	Week 251	Week 252	Week 253	Week 254	Week 255	Week 256	Week 257	Week 258	Week 259	Week 260	Week 261	Week 262	Week 263	Week 264	Week 265	Week 266	Week 267	Week 268	Week 269	Week 270	Week 271	Week 272	Week 273	Week 274	Week 275	Week 276	Week 277	Week 278	Week 279	Week 280	Week 281	Week 282	Week 283	Week 284	Week 285	Week 286	Week 287	Week 288	Week 289	Week 290	Week 291	Week 292	Week 293	Week 294	Week 295	Week 296	Week 297	Week 298	Week 299	Week 300	Week 301	Week 302	Week 303	Week 304	Week 305	Week 306	Week 307	Week 308	Week 309	Week 310	Week 311	Week 312	Week 313	Week 314	Week 315	Week 316	Week 317	Week 318	Week 319	Week 320	Week 321	Week 322	Week 323	Week 324	Week 325	Week 326	Week 327	Week 328	Week 329	Week 330	Week 331	Week 332	Week 333	Week 334	Week 335	Week 336	Week 337	Week 338	Week 339	Week 340	Week 341	Week 342	Week 343	Week 344	Week 345	Week 346	Week 347	Week 348	Week 349	Week 350	Week 351	Week 352	Week 353	Week 354	Week 355	Week 356	Week 357	Week 358	Week 359	Week 360	Week 361	Week 362	Week 363	Week 364	Week 365	Week 366	Week 367	Week 368	Week 369	Week 370	Week 371	Week 372	Week 373	Week 374	Week 375	Week 376	Week 377	Week 378	Week 379	Week 380	Week 381	Week 382	Week 383	Week 384	Week 385	Week 386	Week 387	Week 388	Week 389	Week 390	Week 391	Week 392	Week 393	Week 394	Week 395	Week 396	Week 397	Week 398	Week 399	Week 400	Week 401	Week 402	Week 403	Week 404	Week 405	Week 406	Week 407	Week 408	Week 409	Week 410	Week 411	Week 412	Week 413	Week 414	Week 415	Week 416
------------------	----------	--------------------------	---------------------	---------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem Agenda	2.7
Teitl Adroddiad	Adroddiad Cydymffurfiaeth Caffael AaGIC		
Awdur Adroddiad	Christine Thorne, Pennaeth Caffael, NWSSP		
Noddwr Adroddiad	Eifion Williams, Cyfarwyddwr Cyllid dros dro		
Cyflwynwyd gan	Eifion Williams, Cyfarwyddwr Cyllid dros dro		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Diben yr adroddiad hwn yw rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor Sicrwydd & Archwilio mewn perthynas â gweithgarwch caffael a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod 31 Hydref 2019 – 17 Ionawr 2020 ac yn unol â'r cyfeirnod 1.2 (Atodlen 2.1.2 Cod Caffael a Contractau ar gyfer Gwaith Adeiladu a Pheirianeg) y Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog.		
Materion Allweddol	Mae esboniad o'r rhesymau, yr amgylchiadau a manylion unrhyw gamau pellach a gymerwyd hefyd wedi'u cynnwys yn atodiadau'r adroddiad.		
Camau penodol (Rhowch un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrwydd
			✓
Argymhellion	Gofynnir i Aelodau: • Nodi'r adroddiad er sicrwydd.		

ADRODDIAD CYDYMFFURFIAETH CAFFAEL AaGIC

1. CYFLWYNIAD

Mae'n ofyniad yn ôl Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog AaGIC bod pob Gweithrediad Un Dyfynbris (SQA), Camau Tendr Sengl (STA), Tendrau Sengl i'w hystyried yn dilyn galwad am Gystadleuaeth cyfnodolyn swyddogol yr Undeb Ewropeaidd (OJEU), Estyniadau Contract a dyfarniadau am arian ychwanegol y tu allan i delerau'r contract (a gyflawnir drwy Nodyn Newid Contract (CCN) neu Amrywiad Telerau) ym dod i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd.

2. CEFNDIR

Diben yr adroddiad hwn yw rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor Archwilio mewn perthynas â gweithgarwch caffael a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod 31 Hydref 2019 – 17 Ionawr 2020 ac yn unol â'r cyfeirnod 1.2 (Atodlen 2.1.2 Cod caffael a Chontractau ar gyfer Gwaith Adeiladu a Pheirianeg) y Cyfarwyddiadau Ariannol Sefydlog.

Mae esboniad o'r rhesymau, yr amgylchiadau a manylion unrhyw gamau pellach a gymerwyd hefyd wedi'u cynnwys.

Cyfeirnod SFI	Disgrifiad	Eitemau
3.5	Gweithredoedd Un Dyfyniad	1
4.2	Camau Tendr Sengl	1
5.3	Tendrau unigol i'w hystyried yn dilyn galwad am gystadleuaeth OJEU	0
10.8	Estyniadau Contract	1
14.2	Dyfarnu cyllid ychwanegol y tu allan i delerau'r contract (wedi'i gyflawni drwy Nodyn Newid Contract (CCN) neu Amrywiad Telerau)	0

3. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Dylai'r Pwyllgor Sicrwydd & Archwilio nodi manylion yr Atodiadau amgaeedig a monitro nifer a gwerth y busnes sy'n cael ei gyflwyno ar gyfer cymeradwyaeth Tendr Unigol neu un Dyfynbris Sengl. Y canllawiau cyffredinol ar wario arian cyhoeddus yw y dylid ei gynnal mewn modd teg, tryloyw ac agored, gan sicrhau y ceisir cystadleuaeth lle bynnag y bo'n bosibl. Felly, dylid cadw nifer y ceisiadau gweithredu unigol i isafswm.

4. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor:

- **nodi'r** adroddiad er sicrwydd.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cyswllt ag amcanion corfforaethol (✓ ogydd)	Fel sefydliad newydd sy'n sefydlu AaGIC fel partner gwerthfawr y gellir ymddiried ynddo, sy'n gyflogwr rhagorol ac yn frand ag enw da ac arbenigol	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg ar gyfer y dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru yn siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn agosach i'r cartref ac i gysoni darpariaeth y gwasanaeth yn well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy i'r gweithlu ar gyfer heriau darparu gwasanaethau â blaenoriaeth.
	✓			
	Gwella cyfleoedd i ddefnyddio technoleg a digidoli wrth ddarparu addysg a gofal.	Adfywio'r broses o ddatblygu arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Cymru	Dangos gwerth o fuddsoddi yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y Claf				
Nid oes unrhyw oblygiadau penodol o ran ansawdd a diogelwch yn gysylltiedig â'r gweithgarwch a amlinellir yn yr adroddiad hwn.				
Goblygiadau Ariannol				
Mae SFIs, Rheolau Sefydlog, rheolaethau ariannol a systemau a phrosesau cyfrifyddu yn sail i lawer o reolaethau sefydliadol sy'n rhan o'r gwaith o gyflawni targedau ariannol a llywodraethu da. Y canllawiau cyffredinol ar wario arian cyhoeddus yw y dylid ei gynnal mewn modd teg, tryloyw ac agored, gan sicrhau y ceisir cystadleuaeth lle bynnag y bo'n bosibl. Felly, dylid cadw nifer y ceisiadau gweithredu unigol i isafswm				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Nid oes unrhyw oblygiadau cyfreithiol penodol yn gysylltiedig â'r gweithgaredd a amlinellir yn yr adroddiad hwn				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes unrhyw oblygiadau staffio penodol yn gysylltiedig â'r gweithgarwch a amlinellir yn yr adroddiad hwn.				
Goblygiadau hirdymor (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.)				
Ddim yn berthnasol i'r adroddiad hwn				
Hanes yr Adroddiad				
Atodiadau	Atodiad 1 Crynodeb o'r Wybodaeth Atodiad 2 Materion Pellach			

Health Education Improvement Wales - Audit Committee Report – January 2020

Appendix 1 – Summary Information

Trust	Division	Procurement Ref No	Period of Agreement/ Delivery Date	SFI Reference	Agreement Title/Description	Supplier	Anticipated Agreement Value (ex VAT)	Reason/Circumstance and Issue	Compliance Comment	Procurement Action Required	First Submission or repeat
HEIW	Pharmacy	HEIW-STA-41586	1 st January 2020- 31 st December 2021	Single Tender Action	Pharmacy Pre-registration Technician Training	Buttercups Training Ltd.	£390,000 ex VAT	Only training provider able to deliver the training to meet the needs of the service.	Endorsed.	Procurement to undertake review with the service in July 2020 to see if this is going to be brought in-house.	First Submission
HEIW	Dental	ECM_113316	1 st February 2020 – 31 st January 2021	Contract Extension	Software Development Contract	Maxinity Software Ltd.	£15,000 ex VAT	Extended to allow continuity of service.	Endorsed.	Procurement to undertake review with the service in July 2020 to see if this is still required.	First Submission

Health Education and Improvement Wales - Audit Committee Report – January 2020

Appendix 2 - Further Matters

Trust	Division	Procurement Ref No	Period	SFI Reference	Agreement Title/Description	Supplier	Anticipated Agreement Value (ex VAT)	Reason/Circumstance and Issue	Compliance Comment	Procurement Action Required	First Submission or repeat
HEIW	Primary Care	HEIW-FN-059	03/01/2020	File Note	Actors for GP Recruitment	Fluellen Theatre Company	£9,100	Requirements are unique in nature. Misunderstanding of the process in relation to legacy activity versus NHS Process.	Not Endorsed.	Procurement to meet with the service during Jan 2020 to ensure future requirements are contracted using the relevant procurement route.	First Submission



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem Agenda	2.8
Teitl yr Adroddiad	Adroddiad Cynnydd Archwilio Mewnol		
Awdur yr Adroddiad	Archwilio Mewnol		
Noddwr yr Adroddiad	Pennaeth Archwilio Mewnol		
Wedi'i gyflwyno gan	Archwilio Mewnol		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Rhoi diweddariad i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ar weithgareddau Archwilio Mewnol		
Materion Allweddol	Diweddariad ar ddarparu Cynllun Archwilio Mewnol 2019/20. Diweddariad ar gynllunio ar gyfer Cynllun Archwilio Mewnol 2021/21.		
Cam penodol i'w gymryd (ticiwch ✓ un)	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrwydd
			✓
Argymhellion	Gofynnir i'r Pwyllgor nod i'r adroddiad.		

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu i'r amcanion corfforaethol <i>(ticiwch ✓)</i>	Fel sefydliad newydd, sefydlu HEIW fel partner gwerthfawr a dibynadwy, cyflogwr rhagorol a brand arbenigol gydag enw da.	Creu gweithlu iechyd a gofal hyblyg a chynaliadwy ar gyfer y dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, addasu'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at adref ac integreiddio gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy helpu sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion gweithlu cynaliadwy a chynt er mwyn ymateb i'r her o ddarparu gwasanaethau blaenoriaeth.
	Gwella'r cyfle i ddefnyddio technoleg a gwasanaethau digidol wrth ddarparu addysg a gofal.	Adfywio'r broses o ddatblygu arweinyddiaeth a chynllunio olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol, mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales	Dangos gwerth buddsoddi yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y Claf				
Amherthnasol.				
Goblygiadau Ariannol				
Amherthnasol.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Amherthnasol.				
Goblygiadau Staffio				
Amherthnasol.				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Amherthnasol.				
Hanes Adrodd	Amherthnasol.			
Atodiadau	Atodiad 1 – Adroddiad Cynnydd Archwilio Mewnol.			



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Partneriaeth
Cydwasaethau
Gwasanaethau Archwilio a Sicrwydd
Shared Services
Partnership
Audit and Assurance Services



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwellu Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Health Education and Improvement Wales

INTERNAL AUDIT PROGRESS REPORT

Audit and Assurance Committee - January 2020

NHS Wales Shared Services Partnership

Audit and Assurance Services

Contents	Page
1. Introduction	1
2. Outcomes from completed audit reviews	1
3. Delivery of 2019/20 Internal Audit plan	1
4. Planning for 2020/21 Internal Audit plan	

Appendix A: Table 1 - Status of 2019/20 assignments

Please note:

This audit progress report has been prepared for internal use only. Audit & Assurance Services reports are prepared, in accordance with the Internal Audit Charter and the Annual Plan, approved by the Audit and Assurance Committee.

Audit reports are prepared by the staff of the NHS Wales Shared Services Partnership – Audit and Assurance Services, and addressed to Independent Members or officers including those designated as Accountable Officer. They are prepared for the sole use of the Health Education and Improvement Wales and no responsibility is taken by the Audit and Assurance Services Internal Auditors to any director or officer in their individual capacity, or to any third party.

1. Introduction

- 1.1. This progress report provides the Audit and Assurance Committee (the 'committee') with the current position regarding the work undertaken by Internal Audit as at 17 January 2020.
- 1.2. The report includes details of the progress made to date against individual assignments along with details regarding the delivery of the 2019/20 programme of work, and any required updates.

2. Outcomes from completed audit reviews

- 2.1 Since the November meeting of the committee one report has been issued in draft relating to the 2019/20 programme of work.

Assignments 2019/20	Assurance rating
Risk management (Draft)	Reasonable

3 Delivery of 2019/20 Internal Audit plan

- 3.1 The detail of the scheduling and current progress of the audit work is outlined in the assignment status schedule, which is included at Appendix A, table 1.
- 3.2 The schedule includes the planned timing of the audits. These dates may be subject to change as the audit work progresses, and any alterations will be communicated to the committee via future progress reports.

4 Planning for 2020/21 Internal Audit plan

- 4.1 We have scheduled meetings with officers and members in January and February to discuss the requirements of the plan.

Table 1: Status of 2019/20 reviews to be reported to Audit and Assurance Committee

Assignment	Indicative audit days	Status	Assurance	Timing	Notes
Workforce review (Values and Behaviours Framework)	10	Final	Reasonable	Q1	Reported in July 2019
Health & Safety	10	Final	Reasonable	Q1	Reported in July 2019
Board and Committee - Governance arrangements	10	Final	Substantial	Q2	Reported in November 2019
Freedom of Information (FoI)	5	Final	Reasonable	Q2	Reported in November 2019
Casual workers employment status – follow up	5	Final	Reasonable	October	Reported in November 2019
Risk management	10	Draft	Reasonable	Q3	Findings and recommendations report issued 23 December and full report issued 9 January
Performance management	10	WIP	-	Q3	Fieldwork concluding
Core Financial Systems	15	WIP	-	Q3	Fieldwork started 17 December 2019

Assignment	Indicative audit days	Status	Assurance	Timing	Notes
IMTP planning	15	WIP	-	Q3	Audit brief approved and fieldwork started
Data Protection (GDPR)	5	Scoped	-	Q2 Q4	HEIW requested to delay as HEIW have GDPR officer starting in Q4. Audit brief approved and fieldwork starting 23 January
Service review – Medical training commissioning	10	Scoped	-	Q4	Planning meeting held, audit brief issued and fieldwork planned for February
IT/digital review	15	Scoped	-	Q2 Q4	HEIW requested to delay. Review considers our 2018/19 baseline report and HEIW developments. Audit brief issued
Workforce strategy review	10	Scoping	-	Q4	Planning – Following approval of strategy at Board on 19 December



Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem ar yr Agenda	2.11
Teitl yr Adroddiad	Adnodd Tracio Argymhellion Archwiliad		
Awdur yr Adroddiad	Kay Barrow, Rheolwr Llywodraethu Corfforaethol		
Noddwr yr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Cyflwynwyd gan	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	At ddibenion cydymffurfio a sicrwydd, cyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd yr Adnodd Tracio Argymhellion Archwiliad (yr Adnodd Tracio) sy'n cynnwys y camau gweithredu presennol y cytunwyd arnynt mewn ymateb i argymhellion yr adroddiadau archwilio â dderbyniwyd gan ffynonellau fel Archwilio Mewnol a Swyddfa Archwilio Cymru. Rhoi diweddariad ynghylch statws Coch Melyn Gwyrdd nifer o argymhellion ar ôl i'r Tîm Gweithredol adolygu cynnydd y camau gweithredu yn yr Adnodd Tracio.		
Materion Allweddol	Mae'r Adnodd Tracio yn cynnwys 16 argymhelliad ar hyn o bryd. Defnyddir proses sgorio Coch; Melyn; Gwyrdd (RAG). Mae'r Adnodd Tracio wedi'i atodi yn Atodiad 1.		
Cam Penodol i'w Gymryd (un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafod	Sicrhau
			Cymeradwyo ✓
Argymhellion	Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd wneud y canlynol: • Cymeradwyo y bydd yr argymhellion gwyrdd yr aseswyd eu bod wedi'u cwblhau, neu sydd wedi'u cwblhau yn llwyr, yn cael eu tynnu o'r Adnodd Tracio.		

ADNODD TRACIO ARGYMHELLION ARCHWILIAD

1. CYFLWYNIAD

Yn unol ag arfer da, dylai'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd fonitro cynnydd yn fanwl gan ddefnyddio'r rhaglen o adroddiadau archwilio mewnol ac allanol a gynhelir yn Addysg a Gwella lechyd Cymru (AaGIC). Sefydlwyd Adnodd Tracio Argymhellion Archwiliad (Adnodd Tracio) i nodi cynnydd holl argymhellion yr adroddiadau Archwilio Mewnol ac Allanol ers sefydlu AaGIC.

Bydd yr Adnodd Tracio yn rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd bod yr argymhellion hynny yn cael eu datblygu, eu monitro a'u cwblhau.

2. CEFNDIR

Dylai'r Pwyllgor chwarae rôl allweddol yn cefnogi llywodraethiant effeithiol AaGIC. Dylai'r Pwyllgor chwarae rôl allweddol yn sicrhau bod AaGIC yn gweithio yn unol ag arferion llywodraethu da, drwy osod safonau cyfrifyddu ac archwilio priodol a thrwy fabwysiadu trefniadau rheoli risg priodol.

3. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Yn unol ag arferion llywodraethu da, mae cydlynu ac adrodd ar gamau gweithredu sefydliadau ar gyfer gweithgareddau archwilio yn rhai o brif elfennau trefniadau sicrwydd cyffredinol AaGIC.

Mae'r Adnodd Tracio yn dangos yr argymhellion sydd wedi cael eu cwblhau a'r rhai y bwriedir eu tynnu o'r Adnodd Tracio, y rheini sydd wedi gwneud cynnydd sylweddol ond sydd yn dal heb gael eu cwblhau'n llawn, a'r rheini lle mae cynnydd wedi'i wneud ond mae llawer o ffactorau yn parhau, sy'n atal y camau gweithredu rhag cael eu cwblhau'n llawn. Mae 1 argymhelliad sydd heb gyrraedd y dyddiad cau eto.

Ar hyn o bryd, mae **16** argymhelliad yn y gronfa ddata, fel y dangosir yn y tabl isod:

Coch	5	Yn gwneud cynnydd da, ond tu allan i'r amserlen darged.
Gwyrdd	10	Aseswyd y cam gweithredu fel wedi'i gwblhau.
Melyn	1	Cynnydd sylweddol ond yn dal heb gwblhau'n llwyr, neu dydy'r Cam Gweithredu heb gyrraedd y dyddiad ar hyn o bryd.

Mae'r Tîm Gweithredol wedi adolygu'r Adnodd Tracio Archwiliad a'r cynnydd sy'n cael ei wneud. Bwriedir tynnu'r **10** cam gweithredu Gwyrdd a aseswyd fel wedi'u cwblhau o'r Adnodd Tracio os bydd y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd yn cytuno i wneud hynny.

Mae rhagor o waith yn cael ei wneud i sicrhau bod gweddill y camau gweithredu ar y gronfa ddata yn cael eu cwblhau fel y cytunwyd.

4. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Efallai y bydd sgil effeithiau ariannol i gamau gweithredu unigol ond, nid oes effaith ariannol uniongyrchol sy'n gysylltiedig â'r adroddiad yma ar hyn o bryd.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd wneud y canlynol:

- **Cymeradwyo** y bydd yr argymhellion gwyrdd yr aseswyd eu bod wedi'u cwblhau, neu sydd wedi'u cwblhau yn llwyr, yn cael eu tynnu o'r Adnodd Tracio.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu ag amcanion corfforaethol (rhowch ✓)	Fel sefydliad newydd, sefydlu AaGIC fel partner dibynadwy a gwerthfawr, cyflogwr ardderchog a brand arbenigol ag enw da.	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg i'r dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i gysoni darpariaeth gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy o ran y gweithlu ar gyfer yr heriau darparu gwasanaethau sy'n cael eu blaenoriaethu.
	✓			
	Gwella'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio technoleg a digidoleiddio wrth ddarparu addysg a gofal.	Rhoi hwb i ddatblygiad arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales.	Dangos gwerth buddsoddiadau yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad Cleifion				
Bydd yr effaith ar ansawdd, diogelwch a phrofiad cleifion yn cael ei hamlygu yn y camau gweithredu unigol ac yn y gofynion sicrwydd, lle bo'n briodol.				
Goblygiadau Ariannol				
Efallai bydd canlyniadau ariannol i gamau gweithredu unigol, ond nid oes effaith ariannol uniongyrchol cysylltiedig ar hyn o bryd.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Nid oes dim goblygiadau cyfreithiol.				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes dim goblygiadau o ran staffio.				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Bydd ystyriaethau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) yn cael eu cynnwys wrth ystyried camau gweithredu unigol lle bo'n briodol.				
Hanes yr Adroddiad	Wedi cael ei adolygu gan y Tîm Gweithredol			
Atodiadau	Atodiad 1 - Adnodd Tracio Argymhellion Archwiliad.			

--	--

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
25. (IA)	Corporate Transitional Plan May 2019	The organisation should ensure that all contracts held by the three predecessor organisations have been properly assessed to ensure that they are either cancelled or novated across to HEIW. A register of contracts should be put in place that captures both contracts that have been novated and new contracts entered into by HEIW. The review of contracts should consider if there are any outstanding liability risks. High Priority	August 2019	Deputy Director Planning, Performance & Digital	We are currently working on the development of a contract register. This register will detail a wide range of arrangements relating to the activities of HEIW including identifying known contractual arrangements, value and termination dates to manage risks associated with procurement. The deadline for completing the contracts register is August. The contracts register will be presented at an Executive Team meeting in August and an update provided to the Audit Committee in September. Progress as at July 2019: Progress has continued with significant progress made on identifying financial contracts and SLA/MOU arrangements in place. Further work is ongoing to identify further details and to identify respective risks of arrangements to allow further work to be undertaken. Progress as at November 2019: A contracts/ agreements register has been collated and is to be presented to the Audit and Assurance Committee in November. Responsibility for maintaining the register will now transfer to the Board Secretary and Governance team to monitor in the future and ensure actions identified are progressed. Current Progress: An update was shared with the Audit and Assurance Committee in November of progress with recommendations and how work on the actions was to be taken forward.	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
					A contracts/agreements register has been collated and transferred to the Board Secretary and Governance Team for ongoing monitoring.	
26. (IA)	Corporate Transitional Plan May 2019	The three tasks removed from the finance project plan should be re-instated on the task list and updated to reflect their current status, even if they have now been completed as this ensures a complete record of all actions. This should be reported to the Board. Responsibility for carrying out the HMRC check with casual staff to determine their employment status for tax and NI purposes should be clarified. A process should be put in place to ensure that the employment status of all casual staff is assessed prior to them undertaking any work for HEIW. Medium Priority	September 2019	Head of People & OD & Head of Financial Accounting	Finance and HR jointly held workshop training sessions for the recruiting managers in November 2018, on their roles and responsibilities in recruiting these workers and how to undertake the HMRC check. Further guidance was issued to the recruiting managers such as a toolkit and guidance flow charts on how to complete these checks. Although training and support has been provided, more training is being commissioned from an external specialist provider to further train these recruiting managers. A procurement exercise to source an external provider is currently underway. The remaining items relating to staff induction and budgetary control training have been reinstated on the finance transition plan and marked as complete. Progress as at July 2019: The People Team have completed the toolkits and flow charts for the recruiting managers. Please note narrative above for the external training. Progress as at November 2019: Please note narrative above.	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
					Current Progress: Training to be delivered by Ernst & Young for recruiting managers has been arranged for 6 February 2020.	
30. (IA)	Health & Safety July 2019	A timescale should be drawn up for completion of the outstanding safe work procedures. The Risk Assessment procedure should include a template for carrying out risk assessments. Management should consider developing a Lone Working policy to help protect staff that are not working out of the main office at Ty Dysgu. All policies and procedures should be made available to staff as they are approved. Medium Priority	October 2019	Business Partner, Planning & Performance	It is acknowledged that procedures need to be put in place. It is anticipated that this will be completed over the course of the next 3 months. Progress as at November 2019: A number of the Health and Safety procedures that underpin the H&S Policy have been drafted and reviewed by the H&S Group and forwarded to the Executive Team for approval. These are being actioned during October for formal release to the staff shortly: • Assessment and use of DSE • Fire safety • PEEP • First Aid • New and expectant mothers • Young persons • Incident reporting and investigation The H&S Group also reviewed a draft homeworking procedure and identified a number of issues regarding what standard equipment should be issued to HEIW contracted staff working in Ty Dysgu, HEIW contracted staff working remotely and remote staff employed by the Health Boards (but salary is recharged to HEIW). This also highlighted what additional equipment was available on request and specialised equipment	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
					identified through DSE and OH referrals. This discussion also aided agreement on who should have a face to face or online DSE assessment and which groups of staff would be financially supported with a contribution to an eye test, and those items of equipment that will require PAT testing and a process for undertaking this for remote workers. It was felt that the homeworking procedure should be led by the People team and informed by this piece of work. On the 26 September, the H&S Group reviewed the following procedures: • driving for work • risk assessments • drugs and alcohol • mental health • manual handling and control of contractors A number of these required further amendment and will return to the H&S Group in December prior to submission to the Senior Executive team for formal approval. It was also agreed that the drugs and alcohol and mental health procedures should be paused because of the current Health Needs Assessment being undertaken and agreed that these two specific procedures should then be taken forward by the people team.	

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
					Current Progress: We have broadened out the Driving for Work Procedure to a Travelling for Work Procedure to be inclusive of other methods of transport i.e. cyclists/walkers. The Risk Assessment Procedure has been expanded and templates for a standard risk assessment form, corporate risk assessment form and a risk assessment inventory list have been revised. The Manual Handling Procedure and Control of Contractors has been rewritten by the Facilities Manager. These procedures were reviewed at the H&S Sub Group on 18 December 2019 and are due to be submitted to the Executive Team for approval during January 2020. The Drugs and Alcohol and Mental Health Procedures have been paused because of the current Health Needs Assessment and will sit now with the People Team.	
32. (IA)	Health & Safety July 2019	The Health and Safety Committee and Board should consider what information the Health and Safety Committee should report to the Board, and what format reports will take. Medium Priority	October 2019	Business Partner, Planning & Performance	The next scheduled committee is due to take place on 31st July where this will be discussed and where options can be considered to include appropriate data on H&S on the performance framework dashboard that will be provided to Board in line with other organisational performance data on a quarterly basis Progress as at November 2019: The H&S Group proposed the following items could be reported to Board as part of the performance dashboard.	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
					- Frequency and levels of attendance at committee meetings - Report the number of incidents and any remedial action - Number of H&S related policy and procedures equality impact assessments - Number of H&S representatives (fire wardens, DSE assessors, first aiders etc.) - Number of training courses undertaken by staff. Work to develop the H&S Dashboard as part of the overall Performance Reporting has commenced and is expected to be finalised during Q4 this year. Current Progress: Work to develop the H&S Dashboard as part of the overall Performance Reporting has commenced and is expected to be finalised during Q4 this year.	
51. (IA)	Casual Workers Employment Status – Follow Up November 2019	Advice should be sought from HMRC and guidance issued in relation to how to treat workers who are assessed as self-employed but request to be treated as employed and for cases where the ESS toolkit decision is ambiguous. In the meantime: A) Workers assessed as self-employed via the ESS toolkit should be treated as self-employed and not	December 2019	Head of People & OD	A previous staff member who worked in the Finance department with extensive experience in this area, advised that if an ESS check determines someone as 'self-employed' but they are unable to raise invoices, then we should process them as a casual worker. If that is not appropriate, we will look to work with the Finance team to develop a pro-forma invoice. We will also let recruiting managers know that if there are instances where people are unable to raise invoices, then they need to make a request in writing to be treated as a casual worker (employed). The People team will remind all recruiting managers that if an ESS check is unable to	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
		have the HMRC decision overturned. Consideration should be given to developing a pro-forma invoice that can be used to facilitate payment to those self-employed workers that are unable to raise their own invoices. Invoices should be signed by the worker prior to being processed for payment. If there are instances where this is not possible, HEIW should ensure the request to be treated as employed is made in writing and appropriately approved. B) In cases where the ESS check is unable to determine the tax status of casual workers, to reduce exposure to the risk of making income tax and NI payments on behalf of casual workers and incurring financial penalties, the HEIW default position should be that the worker is inside			determine the tax status of an individual, they are to be treated as inside the scope of IR35. Current Progress: The People Team has further tightened up this process and an email to recruiting managers on 18th December 2019, has advised them that with immediate effect, if an ESS check determines someone as self-employed for tax purposes, but they are unable to raise an invoice, they must make a request in writing to be processed as a casual worker. In the meantime, the People Team will liaise with Finance to discuss the possibility of developing a pro-forma invoice for those who are deemed as self-employed but cannot raise invoices. The above email also advised managers that if an ESS check is unable to determine the status of an individual, they need to be processed as a casual worker.	

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
		the scope of IR35 and liable for the deduction of income tax and NI contributions from their fees. Medium Priority				
52 (IA)	Casual Workers Employment Status – Follow Up November 2019	A) The 'reference' field on the ESS check should be used to record the casual workers name and allow the reconciliation of checks to individuals. B) Staff should ensure the date that the ESS check was completed is recorded on the supporting documentation forwarded to the People Team. C) Letters notifying the casual worker of their employment status should be sent out promptly after the check has been completed. D) Timesheets should be fully completed and authorised. Medium Priority	December 2019	Head of People & OD	The People Team will be sending a communication to remind recruiting managers that the reference field on the ESS check should be used to record the casual workers name, and that the date the check was completed is recorded on supporting documentation. The People Team will also remind managers that the employment status letter needs to be sent out promptly after the check has been done and, ideally, before they do any work for us. Timesheets that are not fully completed and authorised will be returned to the recruiting manager and not processed until fully completed. Recruiting managers have been reminded of this. Current Progress: An email has been sent to recruiting managers on 16th December 2019, to advice all of the above. The People Team has amended the timesheet to make it more user friendly, by removing the assignment number as it is often left blank, as until casual workers receive a payslip they will not know the assignment number. Managers have been asked to use this going forward.	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
53 (IA)	Casual Workers Employment Status – Follow Up November 2019	The checks that are undertaken on the supporting documentation by the People Team should be recorded and evidenced. This could be achieved by developing the existing Casual Worker list maintained by the People Team into a checklist that records the checks carried out, the person carrying out the check and the date was carried out. Medium Priority	Completed	Head of People & OD	The People Team have added a column to our casual worker list to show when document checks are completed. Current Progress: The column has been added updated twice as we have only had 2 new engagements since implementing the column. Will continue to monitor.	Jan 2020
54 (IA)	Casual Workers Employment Status – Follow Up November 2019	Management should establish a documented operational procedure (Procurement Manual) for the engagement of casual workers to ensure a standard approach is used across HEIW. Medium Priority	December 2019	Head of People & OD/Head of Financial Accounting	HEIW is in discussion with NWSSP Procurement Team regarding further training and support for staff undertaking procurement within HEIW. Also, Ernst & Young who will be delivering the specialist training to the recruiting managers, will also include specific training and guidance for on the engagement of casual workers in HEIW within that context. The training will also include operational guides, which will be available to the recruiting managers after the training. Current Progress: Training to be delivered by Ernst & Young for recruiting managers has been arranged for 6 February 2020.	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
55 (IA)	Casual Workers Employment Status – Follow Up <i>November 2019</i>	The training requirements for staff involved in the engagement of casual workers should be assessed against the three quotations obtained to date to establish whether training is required and if so which is the most appropriate provider. Medium Priority	December 2019	Head of People & OD/Head of Financial Accounting	The People Team received the quotes from Deloitte, KPMG and Ernst & Young. The People team has been working with NWSSP Procurement and have appointed Ernst & Young as the training providers. The People team are awaiting confirmation of dates to deliver a training session to all recruiting managers of casual workers. Current Progress: Training to be delivered by Ernst & Young for recruiting managers has been arranged for 6 February 2020.	Jan 2020
56 (IA)	Freedom of Information (Fol) <i>November 2019</i>	The publication scheme should be finalised and published as soon as practically possible. High Priority	End of October 2019	Board Secretary	Draft Publication Scheme finalised and published on the HEIW website. Current Progress: Completed	Jan 2020
57 (IA)	Freedom of Information (Fol) <i>November 2019</i>	A disclosure log should be developed and published. Medium Priority	End of October 2019	Board Secretary	Disclosure Log published on the HEIW website. Current Progress: Complete	Jan 2020
58 (IA)	Freedom of Information (Fol) <i>November 2019</i>	Work should continue to be in the process and ensure all stages are retained. Low Priority	Immediate	Board Secretary	HEIW will continue to embed the Fol process and ensure that information from all areas of the process are retained providing an audit trail for all requests. Current Progress: Complete. Process now in place for all correspondence relating to FOI request information	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
					gathering to enable FOI responses to be drafted is kept and electronically filed for auditing purposes.	
59 (IA)	Freedom of Information (Fol) November 2019	The reporting process should be developed as outlined. Low Priority	Immediate	Board Secretary	Going forward it is confirmed that HEIW will provide a report on FOI compliance to each Audit and Assurance Committee as part of its Information Governance reporting. An annual report, on the previous year's compliance and performance, will be provided in Q1 of each financial year. Current Progress: Complete. An update on the current position and compliance with FOI requests was provided at the Audit and Assurance Committee at its meeting held on 22 November 2019. An FOI update will be provided within the Information Governance quarterly reporting to the Audit and Assurance Committee.	Jan 2020
60 (IA)	Freedom of Information (Fol) November 2019	The reference to the leaflet should be removed from the procedures.	End of October 2019	Board Secretary	A draft leaflet for people seeking to make and FOI request has been developed and has been appended to the FOI procedure. Current Progress: Complete.	Jan 2020
61 (IA)	Board and Committee Governance Arrangements November 2019	The Board should undertake a self-assessment of their effectiveness, within an appropriate timeframe, and thereafter on an annual basis. While we acknowledge that the Education,	31 March 2020 31 March 2020 30 June 2020	Board Secretary	- Self-assessment for the Board scheduled for Q4 of 2019/20. - Self-assessment for the Remuneration and Terms of Service Committee scheduled for Q4 of 2019/20 - Self-assessment for the Education, Commissioning and Quality Committee scheduled for Q1 of 2020/21	Jan 2020

Audit Recommendations Tracker – January 2020

No.	Report title and date reported to Audit Committee	Recommendation	Deadline	Responsible Officer	Management Response – Update on Current Progress	RAG STATUS
		Commissioning and Quality Committee has been in existence for less than 12 months, the Board should consider when it would be appropriate for the Education, Commissioning and Quality Committee and Remuneration and Terms of Service Committee to undertake a self-assessment, and plan accordingly. Medium Priority			Current Progress: All self-assessments are scheduled into the appropriate Forward Work Programme.	
62 (IA)	Board and Committee Governance Arrangements November 2019	For consistency and clarity, the full standard template should be used for all covering reports taken to the Board and its Committees. Any sections not deemed necessary should be marked as such. Low Priority	31 December 2019	Board Secretary	The Board Secretary will ensure that the standard covering report template is used for all Board and Committee reporting. Current Progress: The Board Secretary has issued an email reminder to all internal and external parties to ensure that the HEIW reporting template is used for all reporting to the Board and Committees. The Board Secretary will continue to monitor compliance on an ongoing basis.	Jan 2020



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem Agenda	2.12
Teitl Adroddiad	Cofrestr Risg Corfforaethol		
Awdur Adroddiad	Kay Barrow, Rheolwr Llywodraethu Corfforaethol		
Noddwr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Cyflwynwyd gan	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o broffil y risgiau sy'n cael eu hasesu fel y risgiau allweddol i sicrhau bod AaGIC yn llwyddo i gyflawni ei amcanion strategol o fewn y CTCI		
Materion Allweddol	Mae'r adroddiad: • yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y sefyllfa bresennol mewn perthynas â'r Gofrestr Risgiau Corfforaethol a atodir yn Atodiad 1; • yn cadarnhau ychwanegu 2 risg newydd a aseswyd; • yn cadarnhau'r sgôr is o bum risg a ailaseswyd; • cadarnhau bod dwy risg yn cael eu hasesu ar hyn o bryd fel rhai 'coch'; • Cadarnhau bod pedair risg yn cael eu hasesu fel rhai 'gwyrdd' ar hyn o bryd ac yn argymhell eu dileu o'r Gofrestr Risg Corfforaethol.		
Camau penodol (Rhowch un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrwydd
	✓		✓
Argymhellion	Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd: • Nodi cynnwys yr adroddiad at ddibenion sicrwydd. • Cymeradwyo dileu'r risgiau 'gwyrdd' a aseswyd.		

COFRESTR RISG CORFFORAETHOL

1. CYFLWYNIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd nodi'r sefyllfa bresennol o ran y Gofrestr Risg Corfforaethol (Atodiad 1) fel yr amlinellir yn yr adroddiad hwn.

2. CEFNDIR

Mae'r Gofrestr Risg Corfforaethol yn cyd-fynd â'r amcanion a nodir yn y Cynllun Blynnyddol ar gyfer 2019/20 ac unrhyw feysydd eraill sy'n wynebu risg gynhenid. Caiff pob risg o fewn y gofrestr gorfforaethol ei dyrannu i Gynllun Blynnyddol penodol neu Amcan llythyr cylch gorchwyl yng ngholofn chwith y gofrestr.

3. ASESIAD

Ar hyn o bryd mae 28 o risgiau ar y Gofrestr Risg Gorfforaethol. Aseswyd y risgiau hyn fel a ganlyn: 2 risg statws coch, 22 risg statws oren a 4 risg statws gwyrdd.

Manylir ar y ddwy risg goch isod:

Risg 10 – Telerau ac Amodau Bwrsariaeth y GIG: Os yw myfyrwyr yn anhapus â chael anfoneb i ad-dalu rhan o'u bwrsariaeth GIG neu'r cyfan ohoni, gallai achosi niwed ariannol ac emosiynol sylweddol i'r unigolion. Gallai hefyd fod yn ffynhonnell gyhoeddusrwydd anffafriol i AaGIC. Mae gweithdrefnau a phrotocolau'n cael eu datblygu. Cynhaliwyd cyfarfod gyda Llywodraeth Cymru ar 4 Rhagfyr 2019. Yn y cyfarfod hwnnw cytunwyd mewn egwyddor mai dim ond i fyfyrwyr sy'n gymwys ac nad ydynt yn cyflawni eu hymrwymiad i weithio yng Nghymru y byddai ad-dalu'r gost yn berthnasol. Mae AaGIC yn aros am gadarnhad swyddogol gan Lywodraeth Cymru o'r safbwynt hwn cyn iddo hysbysu myfyrwyr.

Risg 28 – Seiberddiogelwch: Os nad yw AaGIC yn sicrhau bod pob cam rhesymol yn cael ei gymryd mewn perthynas â seiberddiogelwch, gall fod yn agored i doriad data, dirwyon posibl o Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth a chyhoeddusrwydd gwael cysylltiedig. Cymeradwyodd y Tîm Gweithredol yr argymhellion o fewn adroddiad asesiad diogelwch seiber AaGIC ar 23 Hydref 2019 sydd wedi neu wrthi'n cael eu gweithredu.

- **Risg gyda Sgôr Gostyngol:**

Risg 11 – Diffyg Recriwtio i bob Lle Hyfforddiant Sylfaen Ddeintyddol ac Ymddieithriad a Diffyg Ymrwymiad Goruchwylwyr Addysgol yn y Dyfodol: Diffyg recriwtio i bob swydd Hyfforddiant Sylfaen Ddeintyddol sy'n arwain at swyddi heb eu llenwi yn bennaf mewn un ardal Bwrdd Iechyd lle mae prinder deintyddion eisoes ac arferion hyfforddi sydd heb eu dyrannu, gellid ystyried dileu swyddi nyrsys deintyddol. Ymddieithriad a diffyg Ymrwymiad Goruchwylwyr Addysgol yn y dyfodol. Gallai hyn olygu nad oes digon o Oruchwylwyr Addysgol cymeradwy ar gyfer blynnyddoedd dilynol. Anfonwyd y cynnig at bob practis hyfforddi, ac anfonwyd gohebiaeth gan Lywodraeth Cymru ag AaGIC i'r swyddogion perthnasol yn y Byrddau Iechyd. Derbynnir pob cynnig. Cafodd goruchwyliaeth addysgol ei sicrhau ar gyfer blynnyddoedd dilynol. Mae'r risg hon wedi lleihau o 10 i 4 ac mae bellach yn risg 'werdd'.

Risg 15 – Polisi Bwrsariaeth GIG Cymru ar gyfer 2021/22: Os yw Llywodraeth Cymru yn newid polisi Bwrsariaeth y GIG ar gyfer 2021/22 a thu hwnt, gallai effeithio ar recriwtio myfyrwyr a'r cyflenwad o staff gofal iechyd i ddarparu gofal i gleifion. Ar 2 Rhagfyr 2019, cadarnhaodd Llywodraeth Cymru barhad bwrsariaeth GIG Cymru ar gyfer 2021/22 a 2022/23 yn aros am benderfyniad hirdymor. Mae AaGIC yn ymgysylltu â rhanddeiliaid i'w hysbysu o'r sefyllfa hon ac i hybu diogelwch y fwsariaeth ar gyfer y 3 blynedd academaidd nesaf. Felly, mae'r risg hon wedi gostwng o 12 i 4 ac mae bellach yn risg 'werdd'.

Risg 18 – Effaith y Cynnydd yn nifer y Lleoedd Hyfforddi Meddygon Teulu ac effaith Goruchwylwyr Addysgol Meddygon Teulu nad yw GMPI yn cynnwys: yn dilyn achos busnes meddygon teulu dan hyfforddiant ar gyfer cynyddu nifer yr hyfforddeion meddygon teulu i 160, os na chaiff cyfleusterau hyfforddi digonol eu nodi a'u bod yn effeithiol ar hyfforddiant na ddarperir, gallai hyn gael effaith andwyol ar enw da AaGIC. Os nad yw rôl goruchwylwr addysgol y meddyg teulu yn dod o dan gynllun GMPI (indemnïad), gan mai dim ond hawliadau sy'n ymwneud ag esgeuluster clinigol y mae hyn yn ymdrin â nhw, yna efallai na fydd gan y goruchwylwr sicrwydd yswiriant priodol.

Derbyniwyd nifer digonol o geisiadau gan hyfforddeion a digon o gyfleusterau hyfforddi ar gyfer hyfforddiant cyn cofrestru Meddygon Teulu a Fferyllfeydd. Mae'r mater o ran indemnïad meddygon teulu hefyd wedi'i ddatrys. Felly mae'r risg hon wedi'i lleihau o 8 i 4 ac mae bellach yn risg 'werdd'.

Risg 19 – Effaith Llywodraeth Cymru ddim yn derbyn Argymhellion y Cynllun Addysg a Hyfforddiant blynyddol 2020/21: Os na fydd Llywodraeth Cymru yn derbyn yr argymhellion o fewn y Cynllun Addysg a Hyfforddiant blynyddol ar gyfer 2020/21, gallai effeithio ar gyflenwad y gweithlu gofal iechyd yn y dyfodol ac effeithio'n uniongyrchol ar ansawdd y gofal i gleifion. Derbyniwyd y cynllun a'r argymhellion yn llawn gan Lywodraeth Cymru. Felly mae'r risg hon wedi'i lleihau o 9 i 1 ac mae bellach yn risg 'werdd'.

Risg 30 – Polisi Bwrsariaeth y GIG o 2023/24 a thu hwnt: Os yw Llywodraeth Cymru yn newid polisi Bwrsariaeth y GIG ar gyfer 2023/24 a thu hwnt, gallai effeithio ar y broses o gaffael contractau a gychwynnwyd. Gwnaed gwaith pellach i ystyried effaith unrhyw newidiadau i'r fwsariaeth ar ôl 2023/24 ac mae effaith hyn bellach wedi lleihau gan na fydd yn amharu ar y contractau sy'n cael eu gosod yn 2020/21. Felly mae'r risg hon wedi'i lleihau o 15 i 9 ac mae bellach yn risg ambr.

- **Risg gyda Sgôr Uwch:** Dim
- **Risgiau Newydd:**

Risg 30 – Polisi Bwrsariaeth GIG Cymru: Os yw Llywodraeth Cymru yn newid polisi Bwrsariaeth y GIG ar gyfer 2023/24 a thu hwnt, gallai effeithio ar y broses o gaffael contractau a gychwynnwyd. Aseswyd hyn yn wreiddiol fel sgôr o 9 ac mae'n risg 'ambr'.

Risg 31 – Bwrsariaeth GIG Cymru yn erbyn y Cynllun Newydd a Gyflwynwyd yn Lloegr: Os ystyrir bod bwrsariaeth GIG Cymru yn llai o fudd na'r cynllun newydd a

gyflwynwyd yn Lloegr, gallai gael effaith niweidiol ar recriwtio myfyrwyr i leoedd a gomisiynir. Aseswyd hyn yn wreiddiol fel sgôr o 9 ac mae'n risg 'ambr'.

- **Risgiau Gwyrdd a Argymhellir ar gyfer Dileu:**

Mae pedwar risg 'gwyrdd' wedi'u hasesu (risgiau Rhif 11, 15, 18 ac 19) sy'n cael eu hargymell i'w dileu oddi ar y Gofrestr Risg Gorfforaethol.

4. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Mae rheoli risg drwy'r Gofrestr Risg Corfforaethol yn offeryn craidd ar gyfer llywodraethu risg o fewn AaGIC.

5. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Mae rheoli risg drwy'r Gofrestr Risg Corfforaethol yn un o swyddogaethau craidd AaGIC fel Awdurdod Iechyd Arbennig. Ni ragwelir unrhyw oblygiadau cost ychwanegol.

6. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd;

- **Nodi'r** diweddariad a geir yn yr adroddiad hwn ar gyfer sicrwydd;
- **Cymeradwyo** dileu'r risgiau 'gwyrdd' a aseswyd.

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cyswllt ag amcanion corfforaethol (✓ogydd)	Fel sefydliad newydd sy'n sefydlu AaGIC fel partner gwerthfawr y gellir ymddiried ynddo, sy'n gyflogwr rhagorol ac yn frand ag enw da ac arbenigol	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg ar gyfer y dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru yn siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn agosach i'r cartref ac i gysoni darpariaeth y gwasanaeth yn well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy i'r gweithlu ar gyfer heriau darparu gwasanaethau â blaenoriaeth.
	✓			
	Gwella cyfleoedd i ddefnyddio technoleg a digidoli wrth ddarparu addysg a gofal.	Adfywio'r broses o ddatblygu arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Cymru	Dangos gwerth o fuddsoddi yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y Claf				
Y Gofrestr Risg Corfforaethol yw'r offeryn craidd i sicrhau rheoli risg effeithiol o fewn AaGIC. Mae dull cadarn o reoli risg yn fwy tebygol o effeithio'n ffafriol ar ddiogelwch a phrofiad cleifion a staff.				
Goblygiadau Ariannol				
Mae rheoli risg drwy'r Gofrestr Risg Corfforaethol yn un o swyddogaethau craidd AaGIC fel Awdurdod Iechyd Arbennig. Ni ragwelir unrhyw oblygiadau cost ychwanegol.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
d/d				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes unrhyw oblygiadau staffio ychwanegol.				
Goblygiadau hirdymor (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.)				
Y Gofrestr Risg Corfforaethol yw arf craidd AaGIC ar gyfer rheoli risg yn y dyfodol.				
Hanes yr Adroddiad	Cyflwynir y Gofrestr Risg i'r Tîm Gweithredol a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth yn fisol			
Atodiadau	Atodiad 1 – y Gofrestr Risg Corfforaethol			

January HEIW Corporate Risk Register

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	1. Obj. 1	If staff do not integrate effectively as part of the new organisation this could affect delivery of the annual plan commitments resulting in poor performance and reputational damage. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	4	4	16	- Co-production with staff of a People and OD strategy by the autumn of 2019 - Execs and SLT to maximise opportunities for matrix working, and to encourage staff to work across - Culture Champion Group to monitor and feedback - Review of structures 1 year on to ensure they support integrated working.	4	3	12		Work underway across all actions to mitigate this risk. More to be done on use of the physical space within Ty Dysgu as some issues emerging that may be working against better integration. People & OD strategy engagement & development well underway.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	2. Obj. 1	If the values and behaviours framework is not effectively embedded in the organisation this could impact on morale, engagement and reputation affecting service delivery and reputation. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	4	3	12	- Refresh of the action plan for embedding values & behaviours framework into core business - People and OD strategy to reinforce the importance and expectations on all staff - Response to staff survey is framed in context of our values and behaviours and is seen to be acted upon.	3	3	9		Work in hand; stock take on progress scheduled for October 2019. Values based appraisal system implemented from April 2019.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	3. Obj 1	If the organisation does not have effective programme and project management capacity and expertise this may impact on delivery of the annual plan objectives and result in failure to deliver agreed commitments and levels of performance. DIRECTOR OF CORPORATE SERVICES	4	3	12	- Identified as a priority area for training in 2019-20 from initial observations in relation to submission and preparation of project plans to deliver annual plan objectives - Training in project management to be sourced and rolled out - Skills assessment to be undertaken as part of a HEIW TNA to identify prior learning/expertise - Best practice examples to be highlighted and shared.	3	3	9		Limited progress to date due to capacity. Further discussion with interim DoFCS in coming month.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	4. Obj 1	If the role and functions of HEIW are not fully understood this may impact on engagement and involvement in delivery of objectives, and lead to a mismatch between ambitions and expectations, and reputational damage. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	4	3	12	- Publication of the Comms & engagement strategy and implementation plan early 2019-20 - Regular stakeholder bulletins - Targeted comms highlighting specific activities and projects - Execs and staff to maximise opportunities to engage and spread understanding.	3	3	9		Strategy published and in place. Regular bulletins being prepared & distributed. End of 1 st year events organised and happening in next month, feedback will be sort at these to identify further actions or improvements in engagement methods.

HEIW Corporate Risk Register – Updated January 2020

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	5. Obj 1	If the relationship with the NHS is not effective this will impact on HEIW service delivery and implementation of the annual plan. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	4	3	12	- Implementation of the Comms & engagement plan for 2019-20 - Regular stakeholder bulletins - Execs to be active members of peer networks and national groups - Proactive engagement with NHS organisations including as part of the development of our IMTP and through the annual planning cycle - Understanding of NHS to continue to be a theme through staff events and training in 2019.	3	3	9		See above. Plus, all execs are now regularly attending peer networks. Ops to support national programmes are clear and allocated to key individuals within the organisation Engagement with NHS orgs has been built into our IMTP process for this year.

HEIW Corporate Risk Register – Updated January 2020

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	6. Obj 1	If the interface with WG is not clear this could impact on delivery and reputation, and could undermine a good relationship with WG. CHIEF EXECUTIVE	5	4	20	- Regular 1:1s with DG - Regular 1:1s with policy leads - Quality and delivery meetings start on 23 September - Regular JET meetings - Agreed plans and remit letter.	4	3	12		Quality and Delivery meetings commenced on 23 September which will provide a regular forum for addressing the interface, reducing the probability of this risk.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	8. Obj 1	If HEIW doesn't have sufficient capacity & capability, there is a risk of delay in clearing the job evaluation backlog/appointing to remaining vacancies in the organisational structure, with a consequent impact on delivery of plans and objectives. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	5	4	20	This requires: • additional short-term HR capacity to be secured by HEIW to support the initial peak in recruitment & HR activity over the next 6 - 12 months • substantive recruitment to be progressed to HR roles asap. Prioritisation of work for People team including recruitment activity. • investment in training managers across HEIW in job evaluation and job design • Trade Union partners to agree to support local JE panels.	4	2	8		Internal job evaluation panels commenced in March and have run regularly since then with support from staff representatives and partners. The backlog of job evaluation was finally cleared in September and that has enabled recruitment to be commenced in large volumes. Managers and People Team staff have been trained to undertake online recruitment processes and/or be panel members. Significant improvement in the number of vacancies stuck in the JE pipeline and recruitment campaigns undertaken has been reported to exec team monthly. Volumes have now reached 'steady state'

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Jun 2019	9. Obj. 1	If Staff do not comply with Welsh Language Legislation, then HEIW could be subject to Welsh Language Commissioner Investigations and ultimately a potential fine , reputational damage and decrease in staff morale. Instructing external translators is currently challenging due to increased demand for their work. BOARD SECRETARY	4	5	20	- Set up staff group to increase awareness and address concerns of generic staff groupings - Set up ongoing Communication and Engagement programme to highlight specific risk areas with solutions - Identify 10 highest risk areas and report regularly against these - Set up training and awareness sessions against the highest areas of risk - Proposals presented to the NHS's Heads of Communication Group in respect of improving translation provision.	4	2	8		Progress being made to embed the Welsh Language Policy within HEIW.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	10. Obj. 1	If students are unhappy with receiving an invoice to repay part or all of their NHS Bursary it could cause significant financial and emotional harm to the individuals. It could also be a source of adverse publicity for HEIW DIRECTOR OF NURSING	4	4	16	- HEIW to work with professional bodies and student groups - Develop a clear communication plan - Clarify T&C of the contract renewal - Develop sensitive processes to deal with the requests for reimbursement	4	4	16		Procedures and protocols are being developed. Meeting held with WG on the 4.12.2019 where it was agreed in principle that the payback of cost would only apply to students who qualify and do not fulfil their commitment to work in Wales. HEIW are awaiting official confirmation from WG of this position before it informs students.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	11. Obj. 1	Shortfall in recruitment to all Dental Foundation Training posts resulting in: - unfilled posts mainly in one Health Board area where there is already a shortage of dentists - Unallocated training practices may consider redundancy of Dental Nurses Disengagement and lack of future commitment of Educational Supervisors. This could mean insufficient approved Educational Supervisors for subsequent years MEDICAL DIRECTOR	5	3	15	HEIW have agreed with Welsh Government to support those Dental Foundation Training practices without a Foundation Dentist for the 2019 / 2020 training year via a choice of options. Preferred options needs to be submitted to HEIW by the end of August to ensure appropriate funding is allocated Workforce development/ communications/ careers engagement is required within HEIW to address this risk going forward re short term and long term strategy	2	2	4		15/08/2019 Offer sent to all training practices WG HEIW communication to relevant HB CEOs All offers accepted. Educational Supervision secured for subsequent years This risk could be removed

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	12. Obj 2	If current approaches to professional boundaries remain this will affect HEIW's ability to transform approaches to workforce planning, development and education. DIRECTOR OF NURSING/ MEDICAL DIRECTOR	4	4	16	- HEIW Execs to be an active member of executive peer groups - Ensure learning opportunities are multi-professional - Ensure the HEIW annual plan includes areas of work which challenge professional boundaries, e.g. promotion of delegation guidelines, Development of advanced practice/extended skills, roll out behavioural science approach etc.	3	3	9		Actively engaging with Peer groups and through HEIW work programme to influence and challenge. Early discussions with Universities to encourage Multiprofessional Undergraduate Education

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	13. Obj. 2	If the quality of postgraduate medical education is not maintained this could impact on patient safety and quality as well as recruitment into education programmes in Wales. MEDICAL DIRECTOR	3	3	9	- Maintained previous levels of scrutiny by methods sanctioned by the GMC - Engage with GMC to review QA process and act as pilot site for review. - Ensure effective communication of high-risk areas to CEO and MDs of Health Boards and Trust.	3	3	9	Ongoing risk Core Business	GMC QA Pilot ongoing HEIW training role related to recent issues in one Health Board communicated to all CEOs, CMO and CNO.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	14. Obj.2	If universities review their provision of UG programmes and determine to withdraw from the market this will impact on HEIW's ability to deliver commissioned numbers and impact on workforce planning for NHS Wales. DIRECTOR OF NURSING	4	4	16	- Ensure active communication with HEI to understand their priorities and challenges - Through the contracting process work with universities to ensure they are adequately funded for the programmes Work with education providers to determine what other alternatives are possible.	3	3	9		HEIW engaging with universities and all current programmes will continue to be delivered until 2022 as a minimum. The work surrounding the new contract and "lotting" strategy should minimise this risk beyond 2022.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	15. Obj.2	If the Welsh Government change the NHS Bursary Policy for 2021/22 and beyond it could impact on student recruitment and the supply of healthcare staff to deliver patient care. DIRECTOR OF NURSING	4	4	16	- Keep in regular contact with the Welsh Government and provide any assistance they require - Update the university sector on Governments thinking as this develops - Monitor student uptake of the NHS bursary.	2	2	4		2.12.2019 - WG confirmed continuation of bursary for 2021/22 and 2022/23 pending long term decision. HEIW engaging with stakeholders to inform them of this position. HEIW to promote security of the bursary for the next 3 academic years

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	16. Obj.2	If the Strategic Review of Health Professional Education does not meet the timescale and future aspirations as agreed by HEIW, this will impact on the quality and suitability of education in the future. DIRECTOR OF NURSING	5	3	15	- Ensure robust project management arrangements are in place - Secure additional resource for the project - Ensure robust stakeholder engagement - Ensure it links to the 10 year health and social care workforce strategy.	4	3	12		Project plans are in place and on target to undertake the procurement of health professional education. Engagement with HEI and HB/Trusts currently underway.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	18. Obj. 2	Following GP trainee business case for increasing GP trainees to 160, if we do not identify sufficient training facilities and provide effective training, this could adversely impact on the reputation of HEIW. If GP educational supervisor role is not covered by the GMPI (Indemnity) Scheme, as this only covers claims relating to clinical negligence, then the supervisor role may not have appropriate insurance cover in place. MEDICAL DIRECTOR	4	3	12	- We have actively sought applications for training practices. - We have created a framework for selection - GP indemnity issue flagged to NWSSP and WG.	2	2	4		We have had 186 applications and have sufficient training facilities for GP and Pharmacy Pre-reg Training. Indemnity Issue resolved This risk could be closed

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	19. Obj.2	If Welsh Government does not accept the recommendations within the annual Education and Training Plan for 2020/21 it could impact on the future supply of the healthcare workforce and directly impact on the quality of patient care. DIRECTOR OF NURSING	4	3	12	- Ensure the annual plan is robust and evidence based - Ensure the annual education training plan reflects priorities which are reflected in the 10 year workforce strategy - Liaise with Welsh Government so they are sighted in advance on the possible level of investment required.	1	1	1		Plan agreed in full by Welsh Government

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	20. Obj.2	Apprenticeship Frameworks If Welsh Government do not provide a means for the newly developed health qualifications to be recognised within Apprenticeship frameworks, health care staff will continue to undertake outdated qualifications as part of their apprenticeship. DIRECTOR OF NURSING	3	4	12	Working with WG to develop for health apprenticeships to be revised and updated.	3	3	9		Group set up. Right staff engaged and processes being updated.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	21. Obj 3	If the relationship with Social Care Wales is not effective, then this could impact on delivery of key priorities for A Healthier Wales, and in particular the delivery of the workforce strategy which is a high-profile commitment. CHIEF EXECUTIVE	4	3	12	- Joint exec team and joint Board meetings twice a year 1:1 meetings between CEOs - Joint steering group for development and delivery of the health & care workforce strategy, as well as underpinning operational management groups.	3	3	9		Agreed actions continue.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	22. Obj 3	If the Workforce Strategy for Health and Social Care does not meet expectations this will impact on reputation and future delivery. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	4	4	16	- Joint steering group chaired by CEOs - Clear project plan and reporting - Additional capacity in terms of consultants - Significant engagement periods built into the programme to develop ownership, buy-in and understanding.	4	3	12		Actively engaging with partners, stakeholders and staff. Significant activity underway during consultation phase. Project on course.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	23. Obj 5	If the loss of Eduroam portal provision following transition out of Cardiff University is not addressed by an effective replacement, it will impact on trainees and trainers ability to undertake and complete appropriate training through a dedicated internet connection. Risk of reputational risk to Wales and Welsh offer. CHIEF EXECUTIVE	5	4	20	- WG and NWIS aware of the issue and working on an amendment to GOVROAM to address our needs and the specific authentication requirements which were previously facilitated by Cardiff University. - We are continuing to monitor and press WG for a solution, and will escalate to the CEO NHS Wales as appropriate - Communications with trainees and trainers are being handled through consistent messaging - Positive meetings facilitated with NWIS and JISC to highlight the benefits and added value Eduroam provides over GOVROAM .	4	3	12		CEO held meeting with Director of NWIS and WG to agree position and actions on 2 July. Following consultation with WG and NWIS we are engaging with Eduroam with a view to entering into a new Eduroam license. NWIS completed and have approved infrastructure design to support Eduroam rollout. Awaiting build of servers to support authentication. Planned testing and confirmation of go live date due end September/Early October depending on time taken to build infrastructure.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Apr 2019	25. Obj 7	If there is no agreement on the future arrangements for allocation of SIFT this could undermine HEIW's ability and levers to redesign education. INTERIM DIRECTOR OF FINANCE	5	3	15	- Work closely with WG colleagues to progress SIFT discussions - Participate in the development of proposals for the future allocation of SIFT - Use lessons and experience from across UK to inform plans - Ensure that the plans are confirmed and agreed prior to transfer to HEIW.	5	2	10		This is discussed as a regular item during interface meetings with WG No progress on this to date.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Jul 2019	26. Remit Letter	If 80 new DN are not recruited to NHS Wales by summer 2020 it could affect plans for strengthening primary and community services. DIRECTOR OF NURSING	4	4	16	- Revisit original plan agreed with WG - Meeting with WG on the 22.7.2019 - Review projected expenditure and develop additional options - Discuss with DON to raise profile and gain support - Continue to work with Health Boards to encourage an increased uptake.	4	3	12		Meetings and correspondence over the summer indicate progress towards the target. It is anticipated that over 50 new DN will be trained however significant level of education going into the community nursing workforce which will be highlighted as well as the DN qualified staff.

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Nov 2019	27. Obj 1	If the capacity in the People Team is not addressed there is a risk of delay in progressing 'desirable' policies and practices and levels of service provided to managers and staff, with a consequent impact on reputation of & confidence in the team. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	4	4	16	This requires: • additional short-term HR capacity to be secured to support the current gaps • substantive recruitment to be progressed to HR roles asap • prioritisation of work for People team including recruitment activity • communication with managers and staff throughout HEIW	4	3	12		Interviews held w/c 4th November for HR Business Partner; agreement given to appoint 2nd individual from BP recruitment campaign Experienced new starter joined 4/11/19 Discussions with TUS re solutions & prioritisation Execs asked to brief staff on turnover and gaps in People Team and asked to cascade to their teams.

HEIW Corporate Risk Register – Updated January 2020

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Nov 2019	28. Obj 5	If HEIW does not ensure that all reasonable steps are taken in respect of cyber security it may be vulnerable to a data breach, possible fines from the Information Commissioner's Office and associated bad publicity. DIRECTOR OF WORKFORCE & OD	5	5	25	This requires the implementation of recommendations highlighted within HEIW's Cyber Security assessment report.	5	4	20		Executive team approved the recommendations within HEIW's Cyber Security assessment report on 23 October which have or are being implemented.

HEIW Corporate Risk Register – Updated January 2020

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Nov 2019	29. Obj. 1	If HEIW does not ensure that all of its contracts are, where appropriate renewed, within the contract term there is a risk that a supplier may withdraw from a contract at short notice which may impact HEIW's services. BOARD SECRETARY	4	4	16	A Contract and Agreement Register has been compiled to provide assurance in respect of contract management. The Contracts and Agreement Register shall be used as a tool to ensure that contracts are renewed within the contract term. The Corporate team supported by procurement and legal and risk will put together a clear procedure to support HEIW's contract renewal process.	4	3	12		

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Dec 2019	30. Obj 2	If the Welsh Government change the NHS Bursary Policy for 2023/24 and beyond it could impact on the contract procurement process which has been initiated. DIRECTOR OF NURSING	5	3	15	Seek procurement and legal advice Discuss impact of the bursary extension for a further 2 years with WG to determine when a final decision is to be made	3	3	9		Further work has been undertaken to consider the impact of any changes to the bursary after 2023/24 and the impact of this has now been reduced as it will not detract from the contracts being let in 2020/21.

HEIW Corporate Risk Register – Updated January 2020

Date Added	Ref (Objective)	Risk Description	Inherent Risk			Mitigating Action	Residual Risk			RAG Status	Progress
		Details of risk If...then... impact...	Impact	Probability	Overall Score	Summary of action to date or proposed action to reduce risk impact or proximity	Impact	Probability	Overall Score	R/A/G & trend	
Jan 2020	31. Obj 2	If the Welsh NHS bursary is considered to be of less benefit than the new scheme introduced in England it could adversely impact on student recruitment to commissioned places DIRECTOR OF NURSING	4	3	12	Assess the impact of the new English bursary and compare to Wales. Brief HEIW Exec on 29.1.2020 Consider advising WG following the assessment of the different schemes	3	3	9		New Risk

Risk Scoring Matrix

–	Probable	5	10	15	20	25
	Likely	4	8	12	16	20
	Possible	3	6	9	12	15
	Unlikely	2	4	6	8	10
	Rare	1	2	3	4	5
		Negligible	Minor	Moderate	Major	Critical
		IMPACT				

Level	Colour	Score Range
Low		1 – 6
Moderate		7 – 14
High		15 – 25

HEIW Strategic Objectives – Annual Plan 2019-20

Strategic Objective 1: As a new organisation establishing HEIW as a valued and trusted partner, an excellent employer and a reputable and expert brand.
Strategic Objective 2: Building a sustainable and flexible health and care workforce for the future.
Strategic Objective 3: With Social Care Wales shaping the workforce to deliver care closer to home and to better align service delivery.
Strategic Objective 4: Improving quality and safety by supporting NHS organisations find faster and more sustainable workforce solutions for priority service delivery challenges.
Strategic Objective 5: Improving opportunities for use of technology and digitalisation in the delivery of education and care.
Strategic Objective 6: Reinvigorating leadership development and succession planning across health and social care in partnership with Social Care Wales and Academi Wales.
Strategic Objective 7: Demonstrating value from investment in the workforce and the organisation.



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem Agenda	2.13
Teitl Adroddiad	Adroddiad Cynnydd Gwrth-dwyll-31 Rhagfyr 2019		
Awdur Adroddiad	Craig Greenstock – LCFS		
Noddwr Adroddiad	Eifion Williams, Cyfarwyddwr Cyllid Dros dro		
Cyflwynwyd gan	Nigel Price, Arbenigwr Gwrth Dwyll Lleol		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Diben yr adroddiad Cynnydd Gwrth-dwyll yw darparu adroddiad wedi'i ddiweddarau i'r Pwyllgor Archwilio ar holl waith Gwrth-dwyll y GIG, ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Rhagfyr 2019, o fewn y corff iechyd. Mabwysiadwyd arddull yr adroddiad, mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Cyllid, gyda'r prif amcan o hysbysu, a diweddarau, Aelodau'r Pwyllgor Archwilio a sicrwydd o fanylion bras y newidiadau arwyddocaol yn yr achosion y gweithiwyd arnynt yn ystod y cyfnod, yn ogystal ag unrhyw faterion gweithredol cyfredol.		
Materion Allweddol	Yn unol â chyfarwyddiadau'r Ysgrifennydd Gwladol dros lechyd ar Atal Twyll yn y GIG, mae angen cyflwyno adroddiadau diweddarau ar gynnydd yn rheolaidd i Bwyllgor Archwilio a Sicrwydd y Cyrff Iechyd, a ddylai amlinellu statws presennol unrhyw waith twyll a llygredigaeth a wnaed o fewn y corff iechyd ar ddyddiad cyfarfod y Pwyllgor Archwilio a sicrwydd. Yr LCFS i gynllunio a chytuno, gyda'r Cyfarwyddwr Cyllid, ar gynllun gwaith blynyddol sy'n cynnwys nifer awgrymedig o ddyddiau sy'n fframwaith ar gyfer adeiladu a datblygu trefniadau gwrth-dwyll cadarn ac sy'n argymhell, i'r cyrff iechyd y gwaith y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd, yr adnoddau sydd eu hangen i wneud gwaith effeithiol ar draws y meysydd gweithredu a amlinellir ym mholisi a gweithdrefnau gwrth-dwyll y GIG		
Camau penodol (Rhowch un ✓ yn unig)	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrwydd
		✓	
			Cymeradwyo

ADRODDIAD CYNNYDD GWRTH-DWYLL-31 RHAGFYR 2019

1. CYFLWYNIAD

Diben yr adroddiad Cynnydd Gwrth-dwyll yw darparu adroddiad ar yr holl waith gwrth-dwyll GIG a wnaed gan y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd, ar gyfer y cyfnod a ddaeth i ben 31 Rhagfyr 2019, o fewn y Corff Iechyd.

Mabwysiadwyd arddull yr adroddiad, mewn ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwr Cyllid, gyda'r prif amcan o hysbysu, a diweddarau, Aelodau'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd o fanylion bras y newidiadau arwyddocaol yn yr achosion y gweithiwyd arnynt yn ystod y cyfnod, yn ogystal ag unrhyw faterion gweithredol cyfredol.

2. CEFNDIR

Yn unol â chyfarwyddiadau'r Ysgrifennydd Gwladol dros lechyd ar Atal Twyll yn y GIG, mae angen cyflwyno adroddiadau diweddarau ar gynnydd yn rheolaidd i Bwyllgor Archwilio a Sicrwydd y Cyrff Iechyd, a ddylai amlinellu statws presennol unrhyw waith twyll a llygredigaeth a wnaed o fewn y Corff Iechyd ar ddyddiad cyfarfod y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd.

Yr LCFS i gynllunio a chytuno, gyda'r Cyfarwyddwr Cyllid, ar gynllun gwaith blynyddol sy'n cynnwys nifer awgrymedig o ddyddiau sy'n fframwaith ar gyfer adeiladu a datblygu trefniadau gwrth-dwyll cadarn ac sy'n argymhell, i'r Cyrff Iechyd gwaith y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd, yr adnoddau sydd eu hangen i wneud gwaith effeithiol ar draws y meysydd gweithredu a amlinellir ym Mholisi a Gweithdrefnau Gwrth-dwyll y GIG

3. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Drwy fabwysiadu strwythur llywodraethu cryf, dylai'r corff iechyd ganolbwyntio ar brosesau effeithiol ar gyfer asesu risg twyll sydd, yn ei dro, yn gorfod cael ei ddilyn gan ffocws ar atal twyll, canfod twyll ac ymchwilio i dwyll. Rhaid ystyried asesiadau risg twyll a'r tri (3) elfen allweddol yw:

- nodi risg twyll gynhenid (y risg o dwyll)
- asesu tebygolrwydd ac arwyddocâd pob risg twyll gynhenid
- ymateb i risgiau cynhenid tebygol a/neu sylweddol

Er mwyn asesu'r problemau risg, mae'n rhaid i staff AaGIC ddeall bod y rhan fwyaf ohonynt yn ymwneud â dogfennau ffug, llofnodion ffug a/neu wedi'u ffugio, adrodd twyllodrus, camberchnogi a/neu lygredd.

Wrth edrych ar feysydd o'r fath, dylid ystyried y canlynol:

- Cymhellion, pwysau a chyfleoedd oherwydd gwendidau yn y system
- Y risg bod Uwch Reolwyr ddim yn glynu at bolisi a/neu brif reolaethau
- Technoleg Gwybodaeth
- Risgiau twyll rheoleiddiol, cyfreithiol a/neu enw da

Wrth asesu tebygolrwydd ac arwyddocâd unrhyw risgiau o ran twyll, dylai unrhyw asesiad ystyried y canlynol:

- Hanes y twyll yn y sefydliad yn y gorffennol
- Mynychder y twyll o fewn y GIG gydag unrhyw achosion "tebyg"
- Cymhlethdod y risg
- Y risgiau i unigolion a/neu adrannau penodol
- Nifer y bobl a/neu'r trafodion sy'n gysylltiedig

Wrth amcangyfrif arwyddocâd, dylid rhoi ystyriaeth i'r modd y mae'r sefydliad yn gweithredu, enw da ac atebolrwydd cyfreithiol (troseddol, sifil a rheoliadol).

Dylid dogfennu asesiad risg twyll y Cyrff lechyd hefyd gan ddefnyddio fframwaith strwythuredig ac yna cyflwynir unrhyw ganfyddiadau i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd.

Dylai'r broses gyfan fod yn ddogfen "fyw" ac yn un barhaus gyda'r prif ffocws ar welliant parhaus. Gellir bwrw ymlaen â hyn drwy sicrhau, drwy'r gwahanol sesiynau codi ymwybyddiaeth o dwyll, digwyddiadau a chyhoeddiadau, bod pob lefel o reolwyr a staff o fewn AaGIC yn cael gwybod am y canlynol ac yn cael:

- darllen a deall eu cyfrifoldebau, fel yr amlinellir ym mholisi/gweithdrefn Atal Twyll y Cyrff lechyd
- deall twyll a nodi unrhyw feysydd sy'n peri pryder
- deall eu rolau a'u cyfrifoldebau unigol yn y fframwaith rheoli mewnol ac yn enwedig mewn perthynas ag unrhyw wendidau posibl yn y system
- creu diwylliant gwrth-dwyll drwy sicrhau amgylchedd rheoli cryf
- adrodd am unrhyw amheuan a/neu achosion honedig o dwyll
- cydweithrediad llawn mewn unrhyw ymchwiliad sy'n ymwneud â thwyll.

4. SEFYLLFA ARIANNOL

Mae twyll a gyflawnir yn erbyn y GIG yn cael effaith ariannol, gan y byddai'r Corff lechyd wedi dioddef colled ariannol gychwynnol o ganlyniad i weithredoedd y gwneuthurwr.

Ymgwymerir â gwaith staff Gwrth-dwyll y Corff lechyd er mwyn ceisio lleihau lefel y twyll a/neu'r llygredd o fewn AaGIC i'r lleiafswm a'i gadw ar y lefel honno er mwyn rhyddhau adnoddau ar gyfer gofal cleifion

5. ARGYMHELLIAD

Gallai unrhyw gyhoeddusrwydd negyddol a dderbynnir o ganlyniad i adroddiadau yn y cyfryngau gael effaith ar enw da'r Corff lechyd. Fodd bynnag, drwy roi cyhoeddusrwydd i unrhyw gamau a gymerir yn erbyn yr unigolyn/unigolion, byddai hefyd yn dangos na oddefir twyll a gyflawnwyd yn erbyn y GIG ac y gallai hyn hefyd fod yn rhwystr i eraill.

Felly, gofynnir i'r Pwyllgor:

- **DDERBYN** a **THRAFOD** adroddiad cynnydd gwrth-dwyll
- **NODI**'r cynnydd a wnaed hyd yma

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cyswllt ag amcanion corfforaethol (✓ ogydd)	Fel sefydliad newydd sy'n sefydlu AaGIC fel partner gwerthfawr y gellir ymddiried ynddo, sy'n gyflogwr rhagorol ac yn frand ag enw da ac arbenigol	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg ar gyfer y dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru yn siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn agosach i'r cartref ac i gysoni darpariaeth y gwasanaeth yn well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy i'r gweithlu ar gyfer heriau darparu gwasanaethau â blaenoriaeth.
	✓			
	Gwella cyfleoedd i ddefnyddio technoleg a digidoli wrth ddarparu addysg a gofal.	Adfywio'r broses o ddatblygu arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Cymru	Dangos gwerth o fuddsoddi yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad y Claf				
Dim wedi'i adnabod				
Goblygiadau Ariannol				
Mae twyll a gyflawnir yn erbyn y GIG yn cael effaith ariannol, gan y byddai'r Corff Iechyd wedi dioddef colled ariannol gychwynnol o ganlyniad i weithredoedd y pwnc. Ymgwymerir â gwaith staff Gwrth-dwyll y Corff Iechyd er mwyn ceisio lleihau lefel y twyll a/neu'r llygredd o fewn AaGIC i'r lleiafswm a'i gadw ar y lefel honno er mwyn rhyddhau adnoddau ar gyfer gofal cleifion.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Os oes unrhyw dystiolaeth bod twyll prima facie wedi'i nodi yna rhoddir cyngor ar y ffordd orau o fwrw ymlaen ac a oes digon o dystiolaeth i gefnogi erlyniad troseddol gan is-adran twyll arbenigol Gwasanaeth Erlyn y Goron.				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes unrhyw oblygiadau staffio.				
Goblygiadau hirdymor (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.)				
Dim				
Hanes yr Adroddiad	Dim			
Atodiadau	Crynodeb o ddyddiau cynlluniedig ar gyfer 2019-20 Cynllun CF			



NHS WALES

Health Education & Improvement Wales

Audit & Assurance Committee 27th January 2020
Counter Fraud Update

Craig Greenstock
Counter Fraud Manager
Cardiff and Vale University Health Board

AUDIT COMMITTEE 27th January 2020

COUNTER FRAUD UPDATE

1. Introduction
2. Case Update
3. Progress and General Issues
4. Appendix 1 - Summary of Plan

Mission Statement

To provide the HEIW with a high quality NHS Counter Fraud Service, which ensures that any report of fraud is investigated in accordance with the Directions for Countering Fraud in the NHS and all such investigations are carried out in a professional, transparent and cost effective manner.

1. INTRODUCTION

1.1 In compliance with the Directions on Countering Fraud in the NHS, Counter Fraud is required to provide updates to the Audit and Assurance Committee on the work that has been carried out against the agreed work-plan.

This update provides the Audit Committee with an update at 31st December 2019.

2. CURRENT CASE UPDATE

2.1 As at 31st December 2019, a total of **38** days have been spent on counter fraud work within HEIW and the breakdown of this work is detailed in **Appendix 1**.

2.2 There is currently one (1) case currently under investigation for which a verbal update on the progress made to date will be given to the Audit and Assurance Committee.

3. PROGRESS AND GENERAL ISSUES

3.1 Fraud Awareness Presentations

Following discussion with the Interim Director of Finance, various awareness sessions have already taken place with both the Finance and Senior Leadership Teams with further sessions also to be arranged to take place within HEIW throughout the remainder of the financial year.

3.2 Quarterly CF Newsletter

The next edition of the quarterly CF Newsletter has now been issued to HEIW Communications Department and is available on the HEIW intranet SharePoint site.

The [newsletter](#), includes information about recent cases that appeared in the public domain. The same newsletter also contains further details to HEIW staff as to how and where they can report any concerns relating to NHS fraud.

3.3 NHS Counter Fraud Authority - Procurement Risk Management Exercise

Fraud within NHS Procurement has been identified as a strategy priority area, for the NHS Counter Fraud Authority, for 2019-20 and that this has also, in the past been a serious area of concern across the NHS in England and Wales and especially most recently with one (1) particular well publicised case within a Welsh NHS Trust.

Procurement accounts for a significant amount of NHS spend and activity with indications that compliance with procurement is uneven across all sectors, but with no central information on tenders and contract awards, it is difficult to actually quantify the level of fraud. However, it is estimated that the annual value of fraud in procurement is around £351m.

As a result, the NHS CFA has launched a National Pro-Active Exercise working in collaboration with NHS providers to obtain information on fraud risk vulnerability indicators, which will also contribute to improving the overall intelligence picture of procurement fraud in the NHS.

Following discussions with relevant Heads of Procurement within NWSSP, the first submission of the quite detailed information, was made within the required deadline (12th July 2019) and additional guidance on how to identify and report, together with the processes that should be in place, was also issued by NHS CFA and then distributed to all NHS Bodies in Wales.

It is understood that there will be one (1) further stage to the process (April 2020) and this will be undertaken following further guidance that is to be issued by the NHS CFA.

3.4 Compliance Survey - System Weaknesses

In 2018/19, the NHS Counter Fraud Authority (NHSCFA) issued a number of Circulars and a Fraud Prevention Notice (FPN) in response to identified system weaknesses that required further action by NHS Bodies in Wales and England.

The NHSCFA's Fraud Prevention Unit then developed a new system weakness referral process to target fraud risks, threats and vulnerabilities that the Local Counter Fraud Specialists identify in their system weakness reporting.

The new process covers reporting of system weaknesses by LCFS' and the assessment of those reports to determine what action, if any, is required.

These risks are addressed by the NHSCFA issuing Fraud Prevention Notices (FPNs) which include guidance on effective solutions and recommended mitigating actions for NHS bodies to take at a local level.

The success of the new process obviously depends on LCFS' reporting system weaknesses in detail following an incident and at all stages of fraud investigations via the FIRST case management system, to enable the Fraud Prevention Unit to develop practical prevention solutions.

In order to measure the potential impact of the original guidance a compliance statement survey was then disseminated to NHS Bodies in Wales and England, in mid-November 2019, to identify whether the Health Body had taken action in response to the Circulars and the FPN, through the implementation of appropriate fraud prevention measures and to identify any potential cost savings.

This compliance statement survey was completed, by the LCFS, on behalf of HEIW and returned to NHSCFA within the given deadline, with copies also sent to the Director of Finance and Chair of the Audit Committee for their information.

3.5 Fraud Prevention Guides

In early November 2019 and following the deadline for submission of the required data in relation to the National Exercise on Procurement Fraud, the NHSCFA launched new

guidance, in the form of [eight fraud prevention quick guides](#) focusing on specific areas of fraud risk in procurement and finance processes. The purpose of the quick guides was to alert NHS staff to known fraud risks and provide clear and practical information on effective measures staff and managers can take to identify and stop fraud and improve their own systems. Each guide included a brief overview of the fraud risk, along with information on how to spot fraud, how to stop it and how to report any suspicions of fraud.

These guides, which can be found on the NHSCFA website, have been issued to all NHS Wales Finance Directors and Audit Committee Chairs and can also be accessed using the link detailed above.

APPENDIX 1

COUNTER FRAUD SUMMARY PLAN ANALYSIS 2019/20

AREA OF WORK	Planned Days	Days to Date
General Requirements		
LCFS Attendance at All Wales Meetings	1	0
Planning/Preparation of Annual Report and Work Programme	1	1
Production of Reports and attendance at Audit & Assurance	4	3
Liaison with the DoF, NHS CFA, Welsh Government	0	0
Self Review Tool (SRT) and QA Assessment	1	1
Annual Activity		
Create an Anti-Fraud Culture	5	5
Presentations, Briefings, Newsletters etc.	15	12
Fraud Awareness Events	0	0
Deterrence		
Review/develop Policies/Strategies	3	3
Prevention		
The reduction of opportunities for Fraud and Corruption to occur.	0	0
Detection		
National Pro-Active Exercises (e.g. Procurement)	2	2
Investigation, Sanctions and Redress		
The investigation of any alleged instances of fraud	15	11
Ensure that Sanctions are applied to cases as appropriate	1	0
Seek redress, where fraud has been proven to have taken place	2	0
TOTAL HEALTH EDUCATION IMPROVEMENT WALES	50	38



Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem ar yr Agenda	2.14
Teitl yr Adroddiad	Adolygu Effeithiolrwydd y Pwyllgor		
Awdur yr Adroddiad	Kay Barrow, Rheolwr Llywodraethu Corfforaethol		
Noddwr yr Adroddiad	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Cyflwynwyd gan	Dafydd Bebb, Ysgrifennydd y Bwrdd		
Rhyddid Gwybodaeth	Agored		
Pwrpas yr Adroddiad	Cyflwyno copi drafft o Ddogfen Adolygu Effeithiolrwydd y Pwyllgor i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd (y Pwyllgor Archwilio) ac amlinellu'r dull gweithredu ar gyfer cynnal y broses adolygu.		
Materion Allweddol	Mae gofyn i'r Pwyllgor Archwilio i gynnal hunanasesiad bob blwyddyn. Gofynnir i aelodau ystyried a chymeradwyo Dogfen Adolygu Effeithiolrwydd y Pwyllgor (drafft) (Atodiad 1).		
Cam Penodol i'w Gymryd <i>(un ✓ yn unig)</i>	Gwybodaeth	Trafod	Sicrhau
			Cymeradwyo ✓
Argymhellion	Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd wneud y canlynol: Cymeradwyo cynnwys Dogfen Adolygu Effeithiolrwydd y Pwyllgor (Atodiad 1).		

ADOLYGU EFFEITHIOLRWYDD Y PWYLLGOR

1. CYFLWYNIAD A CHEFNDIR

Bydd aelodau'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd (y Pwyllgor Archwilio) yn ymwybodol bod y Pwyllgor yn cynnal hunanwerthusiad o'i effeithiolrwydd a'i effaith bob blwyddyn drwy lenwi rhestr wirio effeithiolrwydd.

Y llynedd, cwblhaodd y Pwyllgor y Rhestr Wirio ar y cyd. Eleni, fodd bynnag, bwriedir dosbarthu'r Rhestr Wirio i'r aelodau, a'r swyddogion hynny sy'n gweithio gyda'r Pwyllgor, i'w cwblhau'n unigol.

2. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Mae cynnal hunanasesiad blynyddol yn rhoi sicrwydd i'r Bwrdd bod y Pwyllgor yn cyflawni ei ddyletswyddau'n effeithiol. Er mwyn cyfrannu at werthuso Effeithiolrwydd y Pwyllgor a'r themâu allweddol i'w trafod yn y Pwyllgor ar 1 Ebrill 2020, gofynnir i aelodau'r Pwyllgor ac ymatebwyr ehangach lenwi'r rhestr wirio hunanasesu sydd wedi dod o Restr Wirio Archwilio a Risg y Swyddfa Archwilio Genedlaethol. Hefyd, gofynnir iddynt ateb nifer o gwestiynau gwerthuso, a amlinellir yn y ddogfen Adolygu Effeithiolrwydd (Atodiad 1) erbyn dydd Gwener, 21 Chwefror 2020. Bydd gwerthusiad o'r Adolygiad yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd ar 1 Ebrill 2020.

3. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Nid oes dim goblygiadau ariannol yn gysylltiedig â'r Adolygiad o Effeithiolrwydd y Pwyllgor.

4. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd wneud y canlynol:

- **Cymeradwyo** cynnwys Dogfen Adolygu Effeithiolrwydd y Pwyllgor (Atodiad 1)

Llywodraethu a Sicrwydd				
Cysylltu ag amcanion corfforaethol (rhowch ✓)	Fel sefydliad newydd, sefydlu AaGIC fel partner dibynadwy a gwerthfawr, cyflogwr ardderchog a brand arbenigol ag enw da.	Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg i'r dyfodol.	Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i gysoni darpariaeth gwasanaethau'n well.	Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy o ran y gweithlu ar gyfer yr heriau darparu gwasanaethau sy'n cael eu blaenoriaethu.
	✓			
	Gwella'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio technoleg a digidoleiddio wrth ddarparu addysg a gofal.	Rhoi hwb i ddatblygiad arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales.	Dangos gwerth buddsoddiadau yn y gweithlu a'r sefydliad.	
Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad Cleifion				
Mae cynnal hunanasesiad blynyddol yn rhoi sicrwydd i'r Bwrdd bod y Pwyllgor yn cyflawni ei ddyletswyddau'n effeithiol.				
Goblygiadau Ariannol				
Nid oes dim goblygiadau ariannol.				
Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)				
Nid oes dim goblygiadau cyfreithiol.				
Goblygiadau Staffio				
Nid oes dim goblygiadau o ran staffio				
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)				
Bydd yr adolygiad o effeithiolrwydd yn cael ei gwblhau'n rheolaidd a bydd rhaglen dreigl o wella ac asesu'n cefnogi hynny.				
Mae'r adolygiad o effeithiolrwydd yn asesu a yw'r Pwyllgor yn cyflawni ei ddyletswyddau yn unol â Chylch Gorchwyl y Pwyllgor.				
Mae'r adolygiad yn rhan annatod o'r adroddiad Llywodraethu sydd wedi'i gynnwys yn adroddiad blynyddol y sefydliad.				
Hanes yr Adroddiad				
Atodiadau	Atodiad 1 – Dogfen Adolygu Effeithiolrwydd y Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd.			

Audit and Assurance Committee Effectiveness Review

The members of the Audit and Assurance Committee and those officers who work with the Committee, will be aware that annually the Committee undertakes a self-evaluation of its effectiveness and impact. This has historically been drawn from the National Audit Office Audit and Risk Committee Checklist.

It is intended to undertake a similar exercise this year with an evaluation of the Review being presented at the Audit and Assurance Committee on 1 April 2020. In order to inform the evaluation and the key themes for discussion, and also to allow everyone to prepare their thoughts prior to the meeting, please find attached a number of key questions and also the self-assessment checklist.

It would be helpful if you would be able to complete this document by **Friday 21 February 2020** and return your contributions to Kay Barrow – kay.barrow@wales.nhs.uk

The checklist has been partially completed for the procedural questions, however, if you wish to comment on these please do so.

Committee Overview Questions

	Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree
The Audit and Assurance Committee has a positive impact on the good governance of HEIW's affairs				
The Audit and Assurance Committee contributes effectively to improving HEIW's overall performance				
The Audit and Assurance Committee's role is well understood within the overall governance framework				
The Audit and Assurance Committee's relationship with other committees is productive				

Committee Evaluation Questions

- 1. What aspects of the work of the Audit and Assurance Committee do you think have improved over the last year and why (please give examples)?**
- 2. What are the continuing challenges for the way we work and what are your suggestions for improvement?**
- 3. What other areas of HEIW's business should the Committee consider to add value to organisational delivery of the IMTP?**
- 4. Have you any other suggestions which would improve the ways in which the Audit and Assurance Committee works and engages with the wider organisation?**

Please include any comments you wish to make about the evaluation questions in the box below.

AUDIT AND ASSURANCE COMMITTEE: SELF ASSESSMENT CHECKLIST

Question/Checklist		Yes	No	N/A	Comments
Principle 1 – Membership, Independence, Objectivity and Understanding					
1	Do we have a minimum of three members, all Independent Members, at least two of whom, including the Audit and Assurance Committee Chair, are Independent Members of the organisation's Board?	√			
2	Does the Director of Finance, the Head of Internal Audit and the External Auditor routine attend Audit and Assurance Committee meetings?	√			
3	Are we satisfied with the range, frequency and number of Executives and other participants attending the Audit and Assurance Committee meetings? (Numbers of attendees should be sufficient to deal adequately with the agenda, but not so many as to blur the issues).				
4	Is our relationship and communication with the wider organisation effective in support of the Annual Governance Statement?				
5	Are conflicts recorded and declared at the start of every meeting, and is appropriate action taken when relevant matters are discussed?	√			

6	Do we have a clear understanding of our terms of appointment, including what is expected of us, how our individual performance will be appraised, the duration of our appointment, training required and how this will be provided?				
---	---	--	--	--	--

Conclusion

Are we performing effectively in this area?	
Are there any actions we want to take to build our effectiveness?	

Question/Checklist		Yes	No	N/A	Comments
Principle 2 – Skills					
7	Are we satisfied that, collectively, we have the range of skills we need to ensure that the Accountable Officer and the Board gain the assurance they need to governance, risk management, the control environment and on the integrity of all elements of the Annual Report and Accounts?				
8	Do we possess the wider skills necessary to be fully effective (e.g. in relation to the core business of the organisation, change management, the wider political landscape and other strategically relevant issues)?				

9	Does at least one member have recent and relevant financial experience sufficient to allow them to competently analyse the financial statements and understand good financial management discipline?	√			
10	Where we need additional skills are we empowered to co-opt additional members or procure specialist advice?				
11	Do we have effective induction and training arrangements for new members and does the Audit and Assurance Committee Chair ensure that all members have an appropriate programme of engagement with the organisation to help build sufficient understanding?				

Conclusion

Are we performing effectively in this area?	
Are there any actions we want to take to build our effectiveness?	

Question/Checklist	Yes	No	N/A	Comments
Principle 3 and 4 – The Role and Scope of the Committee				
12	Do we have a clear understanding of the role and responsibilities of the Audit and Assurance Committee?	√		

13	Does our work programme cover the assurance needs of the Board and Accountable Officer through a balance of agenda items?				
14	Do we provide insight and strong, constructive challenge to the organisation where required?				
15	Do we have sufficient understanding of the organisation's overall control environment, including its governance and any outsourcing arrangements, and review its effectiveness regularly to provide assurance that arrangements are responding to risks within the organisation?				
16	Do we use assurance mapping to target the areas of greatest risk in our organisation?				
17	Do we critically review the comprehensiveness and reliability of assurances that we receive from across the organisation?				
18	Are we proactive in commissioning additional assurance work where we have identified a risk or control issues which is not subject to sufficient review?				
19	Do we draw the Accountable Officer and the Board's attention to the results of our work on risk?	√			Key Issue Reports from Committee Chair at each Board meeting.

20	Do we lead on the assessment of the Annual Governance Statement for the Accountable Officer and Board, including the provision of advice on its preparation and scope?				
21	Do we give sufficient and timely attention to financial management and reporting issues, including consideration of key accounting policies, estimates and judgements and the quality of the year-end financial statements?				
22	Do we sufficiently consider and challenge the work of internal audit and external audit?				
23	Do we track all audit recommendations (internal and external) and hold the organisation to account for their implementation?				
24	Do we regularly review anti-fraud and corruption arrangements?				
25	Do we regularly review the organisation's cyber risk management and consider the appropriateness of the organisation's risk mitigation strategies?		√		
26	Do we ensure that a senior Board member has overall responsibility for whistleblowing arrangements within the organisation?				

27	Do we regularly review our Terms of Reference?	√			
Conclusion					
Are we performing effectively in this area?					
Are there any actions we want to take to build our effectiveness?					

Question/Checklist		Yes	No	N/A	Comments
Principle 5 – Communication and Reporting					
28	Is our work effectively and promptly reported to the Board and Accountable Officer?				
29	Are our relationships and communications sufficiently well developed with those we seek briefings from and those we provide assurance to, including where risks cross organisational boundaries?				
30	Do we provide an Annual Report to the Board, timed to support the Governance Statement; is our report open and honest in presenting our views and opinions from the work we have done during the year; and is its content consistent with good practice?				

31	Does the Audit and Assurance Committee Chair have regular bilaterals with the key attendees (e.g. Accountable Officer, Director of Finance, the Head of Internal Audit and the External Auditor)?				
32	Where appropriate, do we communicate our work across the organisation?				

Conclusion

Are we performing effectively in this area?	
Are there any actions we want to take to build our effectiveness?	

Question/Checklist		Yes	No	N/A	Comments
Principle 6 – Meetings					
33	Has the Committee established a plan of matters to be dealt with across the year?	√			
34	Does the Committee meet sufficiently frequently to deal with planned matters and is enough time allowed for questions and discussions?				
35	Does the Committee's calendar meet the Board's requirements and financial and governance calendar?				

36	Are Committee papers distributed in sufficient time for members to give them due consideration?				
37	Are Committee meetings scheduled prior to important decisions being made?				
38	Is the timing of Committee meetings discussed with all the parties involved?				
Conclusion					
Are we performing effectively in this area?					
Are there any actions we want to take to build our effectiveness?					



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Addysg a Gwella Iechyd
Cymru (AaGIC)
Health Education and
Improvement Wales (HEIW)

Dyddiad y Cyfarfod	27 Ionawr 2020	Eitem ar yr Agenda	2.15
Teitl yr Adroddiad	Datblygu Trefniant Tariff ar gyfer Cyfarwyddwyr Rhaglenni Hyfforddiant Gofal Eilaidd ledled Cymru er mwyn helpu Proffesiynoli'r Rôl		
Awdur yr Adroddiad	Tom Lawson/Helen Baker		
Noddwr yr Adroddiad	Pushpinder Mangat		
Cyflwynwyd gan	Pushpinder Mangat		
Rhyddid Gwybodaeth	Caeedig		
Pwrpas yr Adroddiad	Mae'r papur briffio hwn yn rhoi gwybod i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd am gyflwyno pecyn cydnabyddiaeth ar sail tariff ar gyfer yr holl Gyfarwyddwyr Rhaglenni Hyfforddiant Gofal Eilaidd ledled Cymru.		
Materion allweddol	Yng Nghymru mae angen Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant sy'n frwdfrydig a llawn cymhelliant gydag amser wedi'i neilltuo i arloesi, ac sy'n gweithio i ddenu, recriwtio a chadw hyfforddeion o safon uchel i'n rhaglenni hyfforddi. Nid yw'r model presennol yn darparu hyn yng Nghymru, ac mae hyn yn broblem sylweddol. Mae ein Cyfarwyddwyr Rhaglenni Hyfforddiant gwirfoddol yn cael trafferth ymdopi gyda mwy o bwysau ar wasanaethau ac yn cael eu dadrithio oherwydd anghydraddoldeb ar draws rolau. Mae nifer sylweddol yn dymuno ymddiswyddo o'r rôl heb unrhyw gynllun dilyniant ar waith i gynnal sefydlogrwydd. Mae'r Tîm Gweithredol a'r Pwyllgor Comisiynu ac Ansawdd Addysg yn cefnogi'r cynnig hwn. Fe'i cefnogir yn benodol hefyd gan y Cyfarwyddwr Cyllid.		
Cam Penodol i'w Gymryd <i>(un ✓ yn unig)</i>	Gwybodaeth	Trafodaeth	Sicrhau
			Cymeradwyo ✓
Argymhellion	Gofynnir i'r Pwyllgor: • cefnogi'r argymhelliad i gyflwyno pecyn taliadau ar sail tariff ar gyfer holl Gyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant gofal eilaidd o 1 Ebrill 2020; • cefnogi'r argymhelliad i gyflwyno Tariff 2 fel y manylir yn yr achos busnes cysylltiedig.		

DATBLYGU TREFNIANT TARIFF AR GYFER CYFARWYDDWYR RHAGLENNI HYFFORDDI GOFAL EILAIDD LEDLED CYMRU I GEFNOGI PROFFESIYNOLI'R RÔL

1. CYFLWYNIAD

Mae rôl Cyfarwyddwr y Rhaglen Hyfforddiant yn allweddol i gefnogi'r gwaith o gyflwyno rhaglenni hyfforddi cynaliadwy ac arloesol yng Nghymru. Mae'r rôl wrth galon ansawdd yr hyfforddiant a phrofiad yr hyfforddeion/hyfforddwyr ac felly i sicrhau bod y Cyngor Meddygol Cyffredinol yn cymeradwyo rhaglenni hyfforddiant. Heb Gyfarwyddwyr y Rhaglen Hyfforddiant, ni ellir rheoli rhaglenni hyfforddi yng Nghymru yn briodol, a byddai hyn yn peryglu colli cymeradwyaeth y Cyngor Meddygol Cyffredinol ac effeithio ar ein gallu i hyfforddi'r gweithlu yn y dyfodol.

Yn wahanol i Loegr, yr Alban ac Iwerddon nid yw Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant Gofal Eilaidd yng Nghymru yn cael eu talu'n gyson drwy AaGIC.

Yn yr achos busnes sydd ynghlwm, rydym yn cynnig bod tariff cyllido yn cael ei gyflwyno i gefnogi'r broses o broffesiynoleiddio'r rôl hanfodol hon yng Nghymru. Bydd hyn yn arwydd o ymrwymiad AaGIC i broffesiynoli addysg a hyfforddiant ledled Cymru, gan godi safonau i gefnogi recriwtio, cadw staff ac arloesi a sicrhau dull cyson o weithredu rôl y Cyfarwyddwyr Rhaglenni Hyfforddiant ar draws yr holl raglenni hyfforddi.

2. CEFNDIR

Mae'r achos busnes cysylltiedig yn amlinellu'r achos dros weithredu strwythur Tariffau newydd; mae'r rhesymau'n cynnwys:

- mae seilwaith hyfforddi o safon uchel yn darparu hyfforddiant o safon uchel;
- Cymru yw'r unig genedl nad yw'n talu ei Chyfarwyddwyr y Rhaglen Hyfforddiant gofal eilaidd;
- anghydraddoldeb ar draws rolau Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant eraill yng Nghymru, ac
- Mae angen proffesiynoli rôl Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant.

Mae tri dewis ar sail Tariff yn cael eu hystyried yn yr achos busnes sydd wedi'i atodi ac yn darparu buddion i Gymru gan gynnwys:

- Cyfle i ddenu carfan newydd o Gyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant sy'n debygol o ddod ag elfen o arloesi a dewis i wella ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant sydd ar gael.
- Mwy o ymgysylltu a chefnogaeth ar gyfer Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant; cyswllt hollbwysig rhwng AaGIC a'r hyfforddeion.
- Cyfle i fod yn glir ynghylch rôl, cyfrifoldebau a disgwyliadau Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant.
- Cydraddoldeb ar draws y rolau yng Nghymru yn ogystal ag ar draws gwledydd eraill y DU.

3. MATERION LLYWODRAETHU A RISG

Drwy gyflwyno system dalu seiliedig ar dariff, bydd gwaith gweithredol ychwanegol yn AaGIC, yn bennaf yn yr adrannau Cyllid a Deoniaeth Feddygol. Bydd angen i AaGIC hefyd gysylltu'n rheolaidd â Byrddau Iechyd sy'n cyflogi'r unigolion hyn i sicrhau:

- bod unrhyw faterion yn ymwneud â pherfformiad yn cael sylw priodol;
- bod y rôl yn cael ei hymgorffori yn holl sgôp ymarfer at ddibenion ailddilysu, a
- bod unrhyw drefniadau SPA presennol yn cael eu diwygio yn unol â hynny.

Yn sgil y materion pensiwn presennol sy'n wynebu ymgynghorwyr, rydyn ni'n ymwybodol nad yw rhoi tâl uniongyrchol ymgynghorwyr am y rôl Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant ar ben eu cyflog ymgynghorol yn fodel delfrydol i bob unigolyn. Rydyn ni'n gweithio gyda chydweithwyr cyllid i edrych ar ffyrdd eraill o lunio'r pecyn tâl hwn i sicrhau nad yw unigolion o dan anfantais wrth ymgymryd â'r swyddogaethau hollbwysig hyn.

4. GOBLYGIADAU ARIANNOL

Mae tri model sy'n seiliedig ar dariff wedi cael eu datblygu, ac mae eu goblygiadau cost yn cael eu crynhoi isod ac yn cael eu hystyried yn y papur sydd ynghlwm.

	Tariff 1	Tariff 2	Tariff 3
Y cyfanswm sydd ei angen	£762,835	£650,285	£615,895
Dyraniad ariannu presennol	£218,846	£218,846	£218,846
Y cyllid ychwanegol sydd ei angen	£543,989	£431,439	£397,049

Ystyrir mai'r dull priodol o ariannu cyflwyno'r mecanwaith hwn yw cynnwys elfen o'r gost goruchwyllo ar gyfer ehangu niferoedd y rhaglen sylfaen newydd i feddygon a'r niferoedd o Feddygon Teulu dan hyfforddiant o fis Awst 2020 ymlaen. Gyda'r cynnydd graddedig yn y niferoedd, gall y gwerth goruchwyllo sydd ynghlwm wrth bob swydd leihau gyda phob carfan. Cynhyrchwyd model a allai gynhyrchu'r swm sydd ei angen i gyflwyno'r mecanwaith i dalu Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant yn gyson. Awgrymir felly cyflwyno opsiwn Tariff 2, ar sail adfer y cyllid a geisir ar gyfer Ehangu'r Rhaglen Sylfaen i Feddygon a'r rhaglen Hyfforddi Meddygon Teulu.

5. ARGYMHELLIAD

Gofynnir i'r Pwyllgor:

- **Cefnogi'r** argymhelliad i weithredu'r system Tariffau Cyfarwyddwyr Rhaglen Hyfforddiant o fis Ebrill 2020 ymlaen;
- **Cefnogi** cyflwyno Tariff 2 wedi'i grynhoi isod ac yn yr atodiad ar gost ychwanegol o £431,439.

Tariff 2	
Dyrennir sesiwn 0.5 i bob Cyfarwyddwr Rhaglen Hyfforddiant waeth faint o hyfforddeion sydd ar y rhaglen oherwydd disgwyliadau sylfaenol y rôl.	
20-50 o hyfforddeion	sesiwn 0.5
51-100 o hyfforddeion	sesiwn 1.0
101-200 o hyfforddeion	sesiwn 1.5
201 a mwy o hyfforddeion	sesiwn 2.0

Llywodraethu a Sicrwydd

Cysylltu ag amcanion corfforaethol (rhowch ✓)

Fel sefydliad newydd, sefydlu Addysg a Gwella Iechyd Cymru fel partner dibynadwy a gwerthfawr, cyflogwr ardderchog a brand arbenigol ag enw da

Adeiladu gweithlu iechyd a gofal cynaliadwy a hyblyg i'r dyfodol.

Gyda Gofal Cymdeithasol Cymru, siapio'r gweithlu i ddarparu gofal yn nes at y cartref ac i gysoni darpariaeth gwasanaethau'n well.

Gwella ansawdd a diogelwch drwy gefnogi sefydliadau'r GIG i ddod o hyd i atebion cyflymach a mwy cynaliadwy o ran y gweithlu ar gyfer yr heriau darparu gwasanaethau sy'n cael eu blaenoriaethu

✓

✓

Gwella'r cyfleoedd ar gyfer defnyddio technoleg a digidoleiddio wrth ddarparu addysg a gofal

Rhoi hwb i ddatblygiad arweinyddiaeth a chynllunio ar gyfer olyniaeth ar draws iechyd a gofal cymdeithasol mewn partneriaeth â Gofal Cymdeithasol Cymru ac Academi Wales

Dangos gwerth buddsoddiadau yn y gweithlu a'r sefydliad

✓

✓

Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad Cleifion

Bydd gweithredu'r tariff yn sicrhau bod hyfforddeion yn cael eu lleoli mewn amgylcheddau hyfforddi priodol i'w galluogi i gyflawni gofynion y cwrwllwm a darparu gwasanaeth diogel a gofal i gleifion.

Mae'r rôl wrth galon ansawdd yr hyfforddiant a phrofiad yr hyfforddeion/hyfforddwyr ac felly i sicrhau bod y Cyngor Meddygol Cyffredinol yn cymeradwyo rhaglenni hyfforddi.

Goblygiadau Ariannol

Cyfanswm cost gweithredu Tariff 2 yw £650,285, o ganlyniad mae angen £431,439 yn ychwanegol.

Goblygiadau Cyfreithiol (gan gynnwys asesu cydraddoldeb ac amrywiaeth)

Dim

Goblygiadau Staffio	
Bydd cyflwyno'r model tariff hwn yn ychwanegu at faich gwaith unigolion o fewn y Gyfarwyddiaeth Feddygol a thimau Cyllid hefyd. Er bod gwaith ychwanegol yn cael ei ragweld ar gyfer y tîm Gofal Eilaidd, rhagwelir hefyd y bydd hyn yn cael ei wrthbwyso yn erbyn y problemau llwyth gwaith cyfredol sy'n deillio o ddiffyg ymgysylltu â'r rôl.	
Goblygiadau Tymor Hir (gan gynnwys effaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015)	
Amh.	
Hanes yr Adroddiad	Eu hystyried yn y Tîm Gweithredol a'r Pwyllgor Addysg, Comisiynu ac Ansawdd
Atodiadau	Atodiad 1 – Datblygu Achos Busnes Tariffau Atodiad 2 – Dadansoddiad ariannol manwl

TEMPLATE A – SIGNIFICANT INVESTMENT PROPOSAL

Title of Business Case:	Development of a Tariff Arrangement for Secondary Care Training Programme Directors across Wales to Support Professionalisation of the Role
Submitted to Welsh Government by:	Dr Tom Lawson
Senior Executive Sponsor:	Professor Pushpinder Mangat
Document Author:	Dr Helen Baker
Date:	14 th May 2019

1. Executive Summary

The Training Programme Director (TPD) role is key to supporting the delivery of sustainable and innovative training programmes within Wales. They ensure trainees are placed in appropriate training environments to enable them to meet their curriculum requirements and provide safe service and patient care. They provide leadership on quality management, annual reviews of trainee progression (ARCPs), training innovation and support, engagement and training for trainees and trainers within their specialty areas. They have a responsibility to liaise with Health Boards to ensure co-ordination between training requirements of individuals and service needs across Wales. The role is of central importance to the quality of training and the trainee/trainer experience and therefore to securing GMC approval of training programmes.

Across England, Scotland and Northern Ireland tariff systems are in place to remunerate TPDs; recognising the importance of this role and supporting appropriate performance management. Within Wales remuneration packages are in place for Foundation Programme Directors and General Practice Programme Directors with Secondary Care Specialty Programme Directors being outliers. As a result of this inconsistency Secondary Care TPDs in Wales are becoming increasingly disillusioned, with a significant number wanting to resign from the role and with no succession plan in place to maintain stability.

In the current climate Wales needs to deliver high quality training or risk a detrimental impact on recruitment and retention, which are already major challenges. To achieve this and to maintain GMC approval of our training programmes we require highly motivated and enthusiastic TPDs with protected time to innovate, and who work to attract, recruit and retain high quality trainees to our training programmes. It is important that these individuals feel valued, identify with HEIW and its values and take responsibility for and are accountable for their performance. We currently have a significant issue in Wales; increasing service pressures are leading to individuals reconsidering any roles they undertake on a voluntary basis - the role of secondary care TPD falls into this category for the majority. Furthermore the highest calibre individuals are often sought after for numerous leadership roles in NHS Wales and as most others are remunerated the TPD role is often not considered attractive by comparison. Existing TPDs are becoming increasingly disillusioned with the arrangements when compared to their TPD colleagues in primary care and foundation within Wales and their secondary care counterparts across the UK. Without

TPDs, training programmes in Wales cannot be appropriately managed, risking loss of GMC approval and impacting our ability to train the future workforce.

We are proposing that funding is identified to support professionalisation of this essential role in Wales. This will signal HEIW's commitment to professionalising education and training across Wales, raising standards to support recruitment, retention and innovation and ensuring a consistent approach to the TPD role across all training programmes.

2. Background of proposal

The delivery of high-quality education and training programmes form the foundation of a sustainable workforce model for the NHS. Attracting high quality trainees who are then retained within the workforce as future consultants is critical to the future delivery of sustainable and innovative services across Wales.

Professionalising the role of the TPD to facilitate recruitment and performance management of high calibre individuals is one of a number of priority areas for HEIW over the next 3 years, which will help facilitate the delivery of high-quality training and support to our trainee doctors. Other priority areas include changes to the study leave arrangements, considering options for a single lead employer, increased wellbeing support, reviewing the commissioning and quality management framework and improving access to training and education through the use of simulation and digital technology.

In the current climate with continued challenges to recruitment and retention Wales needs inspiring and dedicated trainers and TPDs. There are a number of factors influencing trainees' recruitment and retention decisions such as location at time of application or that of family and friends which are outside of the control of HEIW or NHS Wales, however other key factors such as the quality of training or reputation of education providers can be influenced and changed. TPDs have a significant role to play in influencing trainee's future career decisions with doctors tending to feel drawn towards supportive teams and teachers who engaged with or inspired them or where a community is generated amongst the trainees making them feel valued as part of a wider team.

Secondary Care TPDs are consultants working in accordance with the policies set by the Postgraduate Dean. The TPD is responsible for supporting the professional development of trainees, managing progression and placements, providing advice and support to trainees and trainers and is often seen as the key link to HEIW for the vast majority of trainees and trainers. Within Wales there are 10 specialty training Schools each led by a Head of School employed directly by HEIW for the role. The Specialty Programmes, Training Committees and TPDs sit within one of these Schools (please see Appendix 1 for further details). There are 55 Specialty Training programmes currently delivered within Secondary Care with approximately 1700 trainees in post.

The role of the TPD predates the introduction of Modernising Medical Careers in 2007, however, with the introduction of specialty training in 2007 and various improvements to training the role has expanded considerably.

The TPD role is pivotal to the development and delivery of a high quality and sustainable training programme and includes following responsibilities:

- Supporting the Quality management framework including participation in local visits, evaluation of end of placement and GMC National Trainee survey data and contribute to the annual specialty report to HEIW
- Supporting recruitment and selection into programmes by participating in interview panels,
- participate in or provide advice to the Postgraduate Dean, School Board and HEIW as requested;
- chair/participate in local arrangements (including Specialty Training Committees (STCs) developed by the Postgraduate Dean to support and advise on the management of the specialty training programme(s) within

- leading on HEIW's response to the differential attainment agenda within the specialty
- work with delegated College/Faculty representatives (e.g. college tutors, regional advisors) and represent HEIW at national College/Faculty training or Specialty Advisory Committees (SACs) to ensure that programmes deliver the specialty curriculum and enable trainees to gain the relevant competences, knowledge, skills, attitudes and experience;
- the trainee experience taking into account the collective needs of trainees in the programme when planning training for individual trainees;
- ensure the allocation of trainees to appropriate placements and the coordination of rotational arrangements.
- coordinate and participate in the Annual Review of Competence Progression (ARCP) process;
- provide leadership in recruiting and performance managing educational supervisors and supporting clinical supervisors within the programme;
- ensure that all trainees receive a comprehensive induction into the specialty and to ensure that any subsequent induction to placements within the programme takes place in a timely manner;
- help the Postgraduate Dean manage trainees who are running into difficulties by supporting educational supervisors in their assessments and in identifying remedial placements where required;
- provide advice on Out-of-Programme activities and how these may be accessed
- provide pastoral support for trainees and trainers
- provide careers advice for trainees both within and outside of the specialty
- Representing HEIW at trainee ARCP independent appeal hearings.
- Supporting Heads of Schools in delivering initiatives to improve the quality of training available across Wales.

Whilst the volume of work varies for some of the above duties dependent upon the number of trainees on the programme the activities themselves must be completed irrespective of the size of the programme.

Case for change

1. High quality training infrastructure delivers high quality training

The delivery of a high quality and innovative training programme is heavily reliant upon a good, proactive and innovative TPD. All training programmes are unique and each have a set of challenges which could include recruitment and retention issues, high rates of less than full time training, quality issues at various sites, curriculum changes and trainees with complex training requirements. The TPD plays a pivotal role in responding to these challenges and attracting good quality trainees to Wales, supporting trainees through their training, investigating quality concerns and managing programmes to meet the requirements and maintain trainee satisfaction. Trainees, through the 2019 GMC National Trainee Survey continue to report high levels of satisfaction with training in Wales with 87% of trainees in Wales confident that their posts will enable them to acquire the competencies they need at their current stage of training and 90.69% of trainees reporting that their posts will be useful for their future careers. The TPD role is fundamental to this.

2. Wales is the only nation that does not remunerate their secondary care TPDs

Across the UK, with the exception of Wales, tariffs are in place to remunerate the Secondary Care TPD role through the Deanery/LETBs, each of which varies in their levels slightly but does recognise and support this vital role in training programme management. Feedback from lead Deans in other UK nations is that introducing a tariff based system for the secondary care TPD role has significantly increased interest in the role, recruitment of high calibre individuals and an improvement in standards.

Table 1 – UK Sessional Tariffs for TPDs

England	Scotland	Ireland
Various models in place but the most common model detailed below	Revised tariff introduced in 2016 for 2016-2019	Revised a couple of years ago although requires review
1-2 trainees = 0.0625 PAs 3-5 trainees = 0.1250 PAs 6-10 trainees = 0.25 PAs 11-20 trainees = 0.50 PAs 21-30 trainees = 1 PAs 31-40 trainees = 1.5 PAs 41-60 trainees = 2 PAs 61+ trainees = 2.5 PAs	0 – 6 trainees = 0 PAs 7 – 12 trainees = 0.5 PAs 13 – 34 trainees = 1 PA 35 – 59 trainees = 1.5 PAs 60 – 84 trainees = 2 PAs 85 – 109 trainees = 2.5 PAs 110 – 134 trainees = 3 PAs 135 – 159 trainees = 3.5 PAs >160 trainees = 4 PAs >200 trainees = 4.5 PAs	1-4 trainees = 0.25 PAs 5-12 trainees = 0.5 PAs 13-20 trainees = 0.75 PAs 21-40 trainees = 1 PA

Of note programmes in Ireland are much smaller compared to England and Scotland hence the variation.

TPDs have become increasingly frustrated about the lack of remuneration and recognition for the role. This frustration is becoming exacerbated as TPDs are becoming aware of the discrepancy across the roles, where individuals within the other nations are receiving remuneration for doing the same job. These frustrations are impacting upon TPDs' willingness to undertake certain duties or the role and the perception they give to UK colleagues of Wales at specialty and College meetings.

3. Disparity across TPD roles in Wales

There is significant disparity in employment/contractual arrangements and remuneration for TPD roles across the Medical Deanery with all Foundation Training Programme Directors and GP Programme Directors receiving remuneration (see Table 1).

	Secondary Care Programme Directors (current allocation)	Foundation Programme Director	GP Programme Director
Employment arrangement	No formal arrangement. HEIW interview.	Health Board employed. Appraised within faculty team appraisal	HEIW employed and appraised
Total funding for TPDs	£218,846	£150,000	£732,509
TPD WTE funded	17.5	15	6.4
Number of TPDs	60	15	26
Number of Training posts	1954	678	638
Funding allocated per training post	£112	£221	£1148

Table 1 – Current disparity of funding allocations across the Medical Deanery.

Funding for Secondary Care TPDs has fallen behind that for Foundation and GP for a number of reasons.

- Prior to the introduction of MMC in 2007 a small amount of funding was available to the higher specialty programmes to support the delivery of education and training. Following 2007 specialty training programmes grew considerably in size as the SHO grade was incorporated into the Deanery's management of training. As a result, the funding allocated at the time was redistributed and apportioned across programmes according to size and complexity. Therefore, of the 55

Specialty Training Programmes now in place across Wales funding is currently allocated to the largest and more complex programmes to manage (11 programmes in all) and so 44 training programmes and associated TPDs are not remunerated.

- Historically funding was not earmarked for TPDs as individuals were able to obtain SPA (Supporting Professional Allocation) allocation within their employing Health Board to undertake this role. However, with inconsistency in approaches across and within Health Boards and increasing service and clinical demands this is becoming a challenge. A survey of TPDs asking about SPA allocation to support their TPD role has shown that over half of the respondents did not have any SPA time within their job plan to undertake their TPD role. New TPDs are experiencing significant challenges associated with SPAs whilst existing TPDs with long-established SPAs for the role have reported that this time was not sufficient to undertake the role and it has been made clear to them that the SPA allocation “remains under heavy review and could be taken away at any point in time”.

Implementing a tariff system as detailed in Appendix 1 would increase the amount allocated to TPDs across secondary care from £112 per post to £309-383 per post.

4. A need to professionalise the TPD role

It is becoming an increasing challenge to manage the issues associated with a lack of professionalisation (remuneration and performance management) of the role of the TPD.

Heads of Schools for Secondary Care and TPDs continue to report that it is becoming increasingly difficult to attract and retain good quality TPDs. Succession planning within training is becoming an increasing problem because of this lack of remuneration. We currently have 2 TPDs who have requested to resign from their TPD role having undertaken the role for in excess of 5 years however they have not yet done so as no member of the training committee is prepared to take on the role without remuneration. Where succession plans have been in place identified individuals have then chosen to take on the roles that are funded rather than the current unfunded TPD roles. For over 12 months the role of the ACCS TPD was undertaken by the Head of School for Emergency Medicine due to no applicants. Once funding was identified to support the role an excellent candidate stepped forward and has been successful in obtaining the post.

Over 10 Training Programmes have had the same TPD for 10 years or more, the role usually has a tenure of 3-5 years, because no-one else will take on the role due to the lack of funding. Whilst maintaining the same TPD has benefits in terms of corporate knowledge it does hamper innovation within training programmes. A significant number of TPDs took on the role knowing it was not remunerated expecting to be doing it as a development opportunity for a couple of years and then pass it on to a more junior colleague which has not now occurred due to the funding issue.

From feedback we know that TPDs often do not see themselves as part of the Deanery/HEIW team, however the Medical Deanery is heavily reliant on the TPD for the management of our training programmes. When considering the evidence from the 2019 GMC National Trainer Survey both primary and secondary care trainers reported strong levels of local support for their training roles. In terms of support for the training role from their Medical Deanery, 66% of secondary care reported that they received good support compared to 90% of primary care trainers. Whilst this result clearly illustrates that there is a significant variance between primary and secondary care, this is predictable given that the professionalisation of training roles for secondary care trainers is still at an early stage relative to primary care.

In considering time for the training roles, 29% of secondary care trainers reported that they didn't have time in their job plan for their training role. Of those trainers who did have time only 38% reported that they were able to use the time for the purpose it was intended.

To address some of these challenges and recognise the importance of this role we have introduced a number of initiatives and changes to provide further support to our TPDs these include:

- The introduction of a generic job description and appointments process for all TPDs.
- A quarterly TPD newsletter to improve communications between TPDs and HEIW and ensure TPDs have easy access to information around developments in education and training
- A quarterly TPD development day; however engagement has been variable across the TPDs with individuals unable to attend due to pressing clinical commitments.

Alongside the introduction of a tariff-based remuneration package we will also be:

- introducing an appraisal process which will feed into the NHS appraisal process,
- identifying development objectives for our TPDs to identify education and development needs,
- sharing best practice
- developing a network of support
- introducing a performance management framework to address of concern and to ensure individuals are appropriately undertaking the role for which they are being remunerated.

Over the years the role has grown and is becoming more challenging, trainees are requiring more flexibility which is increasingly challenging to manage and support everyone within a structured training programme. Where trainees are not progressing at the expected rate these cases are difficult to manage and often lead to tension and appeals requiring further support and input. With no remuneration it is difficult to expect TPDs to do this.

3. Strategic Priorities aligned to HEIW

The delivery of a high quality and innovative training programme is heavily reliant upon a good, proactive and innovative TPD therefore the professionalisation of the role of the Training Programme Director is integral to the delivery of HEIW's Strategic Objective 2 – *Building a sustainable and flexible health and care workforce for the future.*

TPDs are often seen as the 'face' of HEIW acting as the closest link trainees and trainers have with the organisation. A supportive and good quality TPD can make a trainee feel highly valued within their training programme impacting future recruitment and retention.

Alongside this TPDs have a fundamental role in supporting the delivery of a number of the key functions of HEIW including:

- Quality Management – The TPD is essential to the Quality Management Framework within HEIW. These individuals play a role in local programme Quality control, identifying and exploring issues and developing solutions to negate a need for formal escalation. These individuals also interrogate quality data from trainee surveys to ensure the training environments meet the required standard.
- Education delivery – These roles play a key part in delivering the education and training of Junior Doctors across Wales but also going forward can support the education and training of other roles within the multiprofessional team.
- Workforce intelligence and planning – TPDs play a key role in supporting the workforce planning process for medical training numbers providing essential detail around service challenges, developments, enabling HEIW to obtain a clear understanding of what is happening on the ground

along with acting as a conduit for obtaining information around other roles within departments, information not readily available at present.

- Supporting other roles within the team – TPDs along with supporting trainee doctors can also provide support to other multiprofessional roles within team aligned to HEIW strategic and workforce priorities i.e. Physicians Associates, Advanced Care Practitioners all of which require support, education and training.

4. Option Appraisal

Option 1 – Maintain the status quo

Wales is currently an outlier in the UK in terms of how it supports its TPDs and this option would maintain this, risking an impact on quality of training, recruitment of trainers and trainees and creating a negative perception of training in Wales.

Option 2 - Implement a Tariff based system for remuneration

Implementing a tariff-based system in Wales would address the current imbalance when compared to the other 3 nations of the UK. It would ensure that all TPDs across Wales receive a remuneration package commensurate with the role they are undertaking recognising that the demands of the TPD role have grown considerably over recent years and continue to do so.

This remuneration package could vary to offer flexibility to TPDs in that the tariff could either be paid to HB directorates to buy the individuals time and support backfill or paid directly to individuals but with either option ensuring clear job plan accountability so that there is always complete transparency

The proposed tariff-based allocation values the role of all TPDs irrespective of the size of the programme by ensuring that key functions such as recruitment and selection, ARCPs, representing Wales at UK meetings, programme management, Quality control and monitoring undertaken by all TPDs is recognised with additional funding issued to those larger programmes where increased numbers of trainees places additional demands upon TPDs.

Due to the short term nature of these roles it is anticipated that any sessional allocation for a specialty which exceeds 2 sessions would be split amongst several individuals each taking on lead portfolios.

The tariff allocation could be broken down as follows:

Tariff Arrangement			
0.5 session is allocated to all TPDs irrespective of the number trainees on the programme due to minimum expectations of the role.			
With <i>Tariff 2b</i> this has been reduced to 0.25 session for small specialties with 3 or less trainees.			
In addition to the basic sessional allocation further allocations will be distributed based upon the number of trainees on the programme:			
Tariff 1		Tariff 2	
20-50 trainees	0.5 session	20-50 trainees	0.5 session
51-100 trainees	1.5 session	51-100 trainees	1.0 session
101-200 trainees	2.5 session	101-200 trainees	1.5 session
201+ trainees	3.5 session	201+ trainees	2.0 session

5. Financial Analysis (Develop with Finance Business Partner)

A detailed financial breakdown of allocations across the programmes is available in Appendix 1.

These projections are based upon the number of training posts for each specialty as of the end of April 2019 and payment of 1 session costing £12,505.49 p.a.

The Tariff model would substantially increase the funding requirement for TPDs across Specialty Training but will provide a remuneration package that reflects the work of the TPDs now but also in the future to support HEIW's strategic priorities.

It is anticipated that if supported this revised funding allocation would be issued to all TPDs as soon as possible but projected from April 2020.

	Tariff 1	Tariff 2	Tariff 2b
Total amount required	£ 762,835	£ 650,285	£615,895
Current funding allocation	£218,846	£218,846	£218,846
Additional funding required	£543,989	£ 431,439	£397,049

Please note these costings are based upon TPDs being paid at the top of the consultant scale at the 2019/2020 rate. Reimbursement is based upon actual costs and so the above outlines the maximum amount of funding required. Once information is gathered from all TPDs actual figures can be confirmed.

6. Investment Appraisal and Value

As detailed within this business case the TPD role is essential delivering a sustainable training programme model across Wales. By remunerating TPDs and professionalising the role as detailed within section 2.3 appropriate benefits for implementation include:

- An opportunity to attract a new cohort of TPDs likely to bring innovations and options to improve the quality of education and training available which will have future impact upon the attractiveness of the programme, recruitment and retention.
- Increased engagement with and support for TPDs who are a crucial link between HEIW and the trainees thereby improving the trainee experience and impacting upon recruitment and retention.
- An opportunity to be clear around the role, responsibilities and expectations and for HEIW to introduce effective performance management.
- Parity across TPD roles within Wales as well as across other nations of the UK.

If not supported the problems currently experienced are likely to exacerbate as TPDs become increasingly concerned about the discrepancies and how the role is valued in Wales compared to elsewhere. Across Wales we are currently in a precarious position. Our TPDs are becoming increasingly disillusioned with the current arrangements. We are heavily reliant on goodwill which is rapidly running out. The worst case scenario would be that if this tariff arrangement is not supported TPDs would resign with no one wishing to take on the role without remuneration. If this occurred Wales would have to cease training in those specialties which would affect our reputation and the sustainability of our future workforce.

7. Timescale of recommended implementation

	Task Description	Deadline
1	Notify all existing TPDs and Health Boards of the change to the new tariff	January 2020
2	Implement new tariff	1 st April 2020

8. Major risks

In implementing this process within HEIW there will be additional operational activity associated with notifying, paying and processing invoices associated with these TPDs with the majority of work falling within the Secondary Care Training Section and Finance departments. Given that these individuals will remain employees of the Health Boards and not HEIW this will not impact upon the PEOPLE team however consideration may be given to developing a contract with these individuals to ensure any future performance issues can be managed appropriately.

In addition it will be important to liaise with the employing Health organisation to ensure that:

- where performance issues are identified these are fed into the primary employer
- this role is incorporated into the whole scope of practice for revalidation purposes
- any previous SPA arrangements for the TPD role are amended accordingly to ensure no double counting of time to support this function.

With the current pension issues facing consultants we are aware that direct remuneration of consultants for the TPD role on top of their consultant salary may not be the desired model for all individuals. We are working with finance colleagues to explore alternative ways in which this remuneration package can be put together to ensure that individuals are not at a disadvantage when taking on these crucial roles.

There is the risk that despite these changes we continue to encounter problems recruiting individuals to TPD roles. If this were to occur then individuals within HEIW would need to engage with the training community and employing organisations to clearly understand the barriers to implementation.

9. Recommendation

In the current climate Wales needs to deliver high quality training. To achieve this we require highly motivated and enthusiastic TPDs who lead innovations within their training programmes and work to attract, recruit and retain high quality trainees to our training programmes.

Health and wellbeing is high on the agenda for organisations across the UK. Without time in their job plan or funding to release sessions these enthusiastic educationalists are increasingly using their own time, annual and professional leave to undertake these roles; a model which is not sustainable going forward. In Wales we aim to attract and retain high quality individuals. To support this, individuals need to feel valued in the roles they play. In supporting this business case and the professionalisation of the secondary care TPD role, HEIW will be demonstrating the value it places on supporting high quality education and training across Wales.

It is recommended that a Tariff model for TPD remuneration is introduced across Wales in line with the other nations of the UK and that action is taken to adopt one of the Tariffs recommended within this paper from April 2020 onwards.

This will signal HEIW's commitment to professionalising education and training across Wales and raising standards to support recruitment, retention and innovation.

Introducing a tariff structure for Training Programme Directors in Wales.

Assumptions
Cost of 1 consultant session for 19/20 £ 12,505.49 Assuming maximum of clinical scale
If, due to the size of the programme, the sessional allocation exceed 2 sessions it is anticipated this allocated will be shared across more than one role.

Tariff Arrangement				Tariff 2		Tariff 2b	
0.5 session is allocated to all TPDs irrespective of the number trainees on the programme due to minimum expectations of the role. In addition to the 0.5 basic sessional allocation further allocations will be distributed based upon the number of trainees on the programme.				0.5 sessions 1 sessions 1.5 sessions 2 sessions		0.25 as basic sessional allocation for small programmes with 3 or fewer trainees 0.5 sessions 1 sessions 1.5 sessions 2 sessions	
20-50 trainees		0.5 session					
51-100 trainees		1.5 session					
101-200 trainees		2.5 session					
201+ trainees		3.5 session					

Specialty	Training Posts	Current sessional allocation	Current funding allocation	Tariff 1				Tariff 2			Tariff 2(b)		
				Basic payment	Additional sessional allocation	Total sessional allocation	Cost (£)	Additional sessional allocation	Total sessional allocation	Cost (£)	Additional sessional allocation	Total sessional allocation	Cost (£)
School of Anaesthetics													
Anaesthetics	238	2	£ 25,011	0.5	3.5	4	£ 50,022	2	2.5	£ 31,264	2	2.5	£31,264
Intensive Care Medicine	23		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
School of Surgery													
Core Surgical training	97	1	£ 12,505	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
Cardiothoracic surgery	7		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
General surgery	61	1	£ 12,505	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
Neurosurgery	8		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Ophthalmology	39		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Oral and maxillofacial surgery	8		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Otolaryngology	17		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Paediatric surgery	3		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Plastic surgery	10		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Trauma and Orthopaedic Surgery	46	0.5	£ 6,253	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Urology	17		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Vascular Surgery	8		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
School of Pathology													
Chemical pathology	4		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Histopathology	20		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Paediatric and perinatal pathology	2		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
School of Radiology													
Clinical Radiology	72	1	£ 12,505				£ -			£ -			£0
North Wales	12			0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
South Wales	60			0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
School of Obstetrics & Gynaecology													
Community sexual and Reproductive Health	2		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Obstetrics and Gynaecology	86	1	£ 12,505	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
School of Emergency Medicine													
Acute Care Common Stem (ACCS)	92		£ -	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
Emergency medicine	75	1	£ 12,505	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
Pre-hospital emergency medicine	2		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
School of Medicine													
Internal Medicine (CMT)	244	4	£ 50,022				£ -		0	£ -		0	£0
IMT (SE Wales)	87			0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
IMT (S Wales)	82			0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
IMT (W Wales)	26			0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
IMT(N Wales)	49			0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
General Internal Medicine	237	2	£ 25,011	0.5	3.5	4	£ 50,022	2	2.5	£ 31,264	2	2.5	£31,264
Acute Internal Medicine	12		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Audio vestibular medicine	1		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Clinical genetics	4		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Cardiology	37		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Clinical immunology	1		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Clinical neurophysiology	1		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Clinical oncology	19		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Clinical pharmacology and therapeutics	2		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Dermatology	13		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Endocrinology and diabetes mellitus	21		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Gastroenterology	21		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Genito-urinary Medicine	4		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Geriatric medicine	51		£ -	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
Haematology	15		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Medical oncology	6		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Neurology	7		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Occupational Medicine	1		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Palliative medicine	13		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Rehabilitation Medicine	1		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
Renal Medicine	14		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Respiratory medicine	29		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Rheumatology	9		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Stroke Medicine	2		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.25	£3,126
School of Psychiatry													
Core psychiatry training	83	1	£ 12,505	0.5	1.5	2	£ 25,011	1	1.5	£ 18,758	1	1.5	£18,758
Child and adolescent psychiatry	11		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Forensic psychiatry	6		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
General psychiatry / Old age psychiatry	26		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Psychiatry of Learning Disability	5		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
School of Paediatrics													
Paediatrics	135	3	£ 37,516				£ -		0	£ -		0	£0
Paediatrics South Wales	101			0.5	2.5	3	£ 37,516	1.5	2	£ 25,011	1.5	2	£25,011
Paediatrics North Wales	34			0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
School of Public Health Medicine & Medical Microbiology													
Public health medicine	22		£ -	0.5	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£ 12,505	0.5	1	£12,505
Combined Infection Training	10		£ -	0.5	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£ 6,253	0	0.5	£6,253
Total	1990	17.5	£218,846			61	£ 762,835	22	52	£ 650,285	£ 22	£ 49	£615,895

Additional Cost incurred by implementing new Tariff structure	£543,989	£ 431,439	£397,049
Cost per trainee	£ 383.33	£ 326.78	£309.50